

STATENS ALLMÄNNA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL

7.5.2025, avtalsperioden 1.3.2025-29.2.2028

1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE

§ 1

Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på anställningsvillkoren för tjänstemän och arbetstagare vid statens ämbetsverk, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelserna tillämpas på såväl heltids- som deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare. Med deltidsanställd avses en person vars arbetstid är kortare än den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd tjänsteman eller arbetstagare med motsvarande uppgifter.

Anmärkning:

Inom de kollektivavtalsområden där det har överenskommits att bestämmelserna i något annat avtal än statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal ska iakttagas kan man komma överens om att detta avtal ska tillämpas.

2. AVLÖNING

§ 2

Rätt till lön

En tjänstemans eller arbetstagares rätt till lön börjar gälla den dag han eller hon börjar sköta sina uppgifter. Rätten till lön upphör när anställningsförhållandet upphör.

Vid ett fortlöpande anställningsförhållande genomförs de ändringar som sker i lönegrunderna från och med följande kalendermånad eller någon annan lönebetalningsperiod.

Till en tjänsteman eller arbetstagare betalas ingen lön efter den tidpunkt från och med vilken han eller hon betalas full invalidpension enligt pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016).

Anmärkning:

Bestämmelser om lön för frånvarotid ingår i kapitel 3 "Frånvaro" i detta avtal.

Bestämmelser om semesterlön ingår i statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar.

§ 3

Lönebetalning

Om lönebetalningsdagen för en tjänsteman eller arbetstagare är en helgfri lördag eller en helgdag, ska lönen betalas den vardag som föregår dessa dagar.

Arvoden, tillägg och ersättningar som är bundna till vissa kalkylperioder ska betalas så snart som möjligt efter att kalkylperioden för förmånen har löpt ut, om inte något annat överenskoms i ett preciserande tjänstekollektivavtal eller i ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket. Förmåner ska dock betalas senast före utgången av den kalendermånad som följer omedelbart efter kalkylperioden.

En tjänstemans eller arbetstagares lön ska betalas till den penninginrättning som han eller hon har uppgett.

Tjänstemän

Tjänstemäns lön ska betalas den 15 varje kalendermånad, om inte något annat överenskoms genom ett preciserande tjänstekollektivavtal. Till den som har utnämnts till ett tjänsteförhållande för viss tid kan lönen för varje kalendermånad dock betalas senast den sista vardagen i månaden.

Arbetstagare

Månadsavlönade arbetstagare ska betalas lön en gång i månaden, och tim- eller ackordsavlönade arbetstagare två gånger i månaden i efterskott.

Tillämpningsanvisning:

När ett arbetsavtalsförhållande upphör kan man komma överens med arbetstagaren om att lönen betalas på ämbetsverkets normala lönebetalningsdag.

§ 4

Lön för ofullständiga kalendermånader

Om en tjänstemans eller månadsavlönad arbetstagares lön betalas för en ofullständig kalendermånad, beräknas lönen för en kalenderdag genom att månadslönen divideras med antalet kalenderdagar i månaden i fråga.

En tim- eller ackordsavlönad arbetstagares lön för en del av en månad bestäms enligt antalet utförda arbetstimmar och överenskommen timlön.

§ 5

Tjänstemäns och arbetstagares löner

I fråga om lönegrunderna för tjänstemän och arbetstagare gäller det som har överenskommits genom ett tjänste- och arbetskollektivavtal eller i övrigt bestämts, föreskrivits eller avtalats.

Tillämpningsanvisning:

Denna paragraf ska också tillämpas på deltidsarbete. Bestämmelser om lön för deltidsarbete ingår dessutom i § 6.

Anmärkning:

I regel har avtal om statens lönesystem ingåtts genom branschvisa tjänste- och arbetskollektivavtal. Inom statens lönesystem är lönegrunderna de lönedelar som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad och på den individuella arbetsinsatsen samt de övriga faktorer som anges i § 7 och som påverkar månadslönen.

§ 6

Bestämmande av lönen för deltidsanställda tjänstemän och arbetstagare

Till sådana tjänstemän och månadsavlönade arbetstagare som utför deltidsarbete ska lönen betalas som en andel enligt arbetstimmarna i deltidsarbete av den lön i motsvarande heltidstjänst eller heltidsbefattning som bestämts enligt § 7.

Till en tjänsteman som hör till undervisningspersonalen och som övergår från heltidsarbete till deltidsarbete ska med iakttagande av ovan nämnda principer betalas lön som en andel enligt undervisningsskyldigheten eller förordnandet om tjänsteutövning av lönen i motsvarande heltidsuppgift.

3. FRÅNVARO

§ 7

Lön för frånvarotid

Den lön som betalas till tjänstemän och arbetstagare för frånvarotid bestäms enligt denna paragraf, om inte något annat har avtalats i fråga om tjänstledighet eller befrielse från arbetet.

I lönen till tjänstemän och månadsavlönade arbetstagare ingår en lönedel som baserar sig på uppgifternas svårighetsgrad, en lönedel som baserar sig på den individuella arbetsinsatsen, en eventuell erfarenhetsdel och en garantilön. I lönen ingår dessutom andra lönefaktorer, lönetillägg och tilläggsarvoden till en viss storlek som betalas ut i form av regelbundet återkommande månatliga belopp. Tim- och ackordsavlönade arbetstagares lön för arbetstimmar under ordinarie arbetstid bestäms enligt medeltimlönen under föregående avslutade lönebetalningsperiod.

För lärare görs inget avdrag för frånvarotiden på grund av övertimmar som inte hållits.

3.1 SJUKFRÅNVARO

§ 8

Rätt till sjukledighet

Tjänstemän och arbetstagare har rätt till sjukledighet, om de på grund av arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, lyte eller skada är förhindrade att sköta sina uppgifter.

Tjänstemäns lön

§ 9

Tjänstemäns lön för sjukledighetstid

Om orsaken till frånvaro som avses i § 8 är arbetsoförmåga till följd av styrkt sjukdom, ska tjänstemannen betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, om det sammanlagda antalet tjänstledighetsdagar under kalenderåret är högst 60,
- 2) 75 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar under kalenderåret

överstiger 60, och

3) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar överstiger 180 från det avbrottet började.

Efter ingången av ett nytt kalenderår ska lön för sjukdomstid betalas enligt punkterna 1 och 3 i föregående moment även när antalet sammanhängande tjänstledighetsdagar har överstigit 180.

En tjänsteman har vid oavbruten sjukledighet rätt till lön enligt denna paragraf för högst ett år. (Exempel 1 och 2)

Lön för sjukdomstid ska utöver den tid på ett år som föreskrivs i mom. 3 betalas för sex månader enligt mom. 1 punkt 3, om tjänstemannen inom åtta månader från den tidpunkt då sjukledigheten började har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

§ 10

Tjänstemäns olycksfall i arbetet och yrkessjukdom

Om orsaken till frånvaro som avses i § 8 är olycksfall eller yrkessjukdom som drabbat en tjänsteman vid tjänsteutövning, ska tjänstemannen för varje olycksfall eller yrkessjukdom betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, dock högst för 90 tjänstledighetsdagar,
- 2) 75 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 90, och
- 3) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 180.

Om arbetsoförmåga som föranleds av samma olycksfall eller yrkes-sjukdom fortsätter eller upprepas under det kalenderår som följer efter det år då arbetsoförmågan börjat eller under kalenderår som följer efter det, ska tjänstemannen betalas lön för dessa perioder av arbetsoförmåga med tillämpning av bestämmelserna i § 9 mom. 1 och 2. Lönen ska dock alltid betalas oavkortad för minst 90 tjänstledighetsdagar från det att arbetsoförmågan började första gången.

Lön enligt denna paragraf ska inte betalas, om tjänstemannen själv uppsåtligen har orsakat olycksfallet. I de fall då dagpenningen enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) inte beviljas till fullt belopp ska lönen, avvikande från mom. 1 i denna paragraf, betalas enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. (exempel 3 och 4)

Anmärkning:

Olycksfall i arbetet definieras i 20 § i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar och yrkessjukdomar definieras i 26 § i lagen i fråga.

§ 11

Tjänstemäns arbetsoförmåga på grund av våld

Om frånvaro enligt § 8 orsakas av att en tjänsteman blivit utsatt för våld vid fullgörandet av sina tjänsteåligganden eller av de särskilda omständigheter som tjänstemannen på grund av sina åligganden under krig råkat in i, ska tjänstemannen betalas

- 1) lön enligt § 7 oavkortad, dock högst för 360 tjänstledighetsdagar, och
- 2) 60 procent av lönen enligt § 7 till den del antalet tjänstledighetsdagar överstiger 360. Efter ingången av ett nytt kalenderår ska lönen dock betalas oavkortad under högst 60 dagar.

Ett ämbetsverk kan i vissa särskilda fall, när det bedöms vara skäligt, bestämma att lönen ska betalas oavkortad även om antalet tjänstledighetsdagar överstiger 360.

§ 12 Tjänstemäns sjukledighetstillägg

Tjänstemän ska betalas sjukledighetstillägg för tiden för sjukledighet med lön. Tilläggets storlek för varje sjukledighetsdag är 1/365 av det sammanlagda beloppet av de nedan nämnda lönetillägg och tilläggsarvoden som betalats under föregående kvalifikationsår.

Genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter går det att avtala annorlunda om de nedan nämnda lönetilläggen och tilläggsarvoden, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som föranleds av avtalen.

Lönetillägg och tilläggsarvoden som berättigar till sjukledighetstillägg

- 05050 Helgaftonstillägg
- 04012 Arvode för adjungerad/ställföreträdande ledamot, hovrätter
- 04062 Stämningmans och biträdande utmätningmans åtgärdsarvode för delgivning
- 04061 Stämningmans åtgärdsarvode för delgivning
- 04091 Utryckningspenning
- 25200 Kvällstillägg, 15 %
- 25201 Kvällstillägg, 15 %, övertidslön
- 04123 Klättringstillägg
- 04203 Fallskärmshoppningstillägg
- 05340 Lördagsersättning
- 05341 Lördagsersättning, övertidslön
- 05379 Tillägg för smutsigt arbete
- 05380 Tillägg för smutsigt arbete
- 05385 Befästningspenning, beskattningsbar andel, försvarsministeriet
- 04256 Förtroendemanna- och samarbetstillägg
- 02848 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
- 04258 Förtroendemannaarvode (vice förtroendeman)
- 04279 Tillägg för terrängarbete, lantmäteriverket, geologiska forskningscentralen, försvarsministeriet
- 04280 Mastpenning
- 04546 Tillägg för sprängarbete, försvarsministeriet
- 04630 Dykningspenning
- 05595 Söndagsersättning
- 05596 Söndagsersättning, övertidslön
- 05593 Söndagsersättning, 50 %, arbetstidsavtalet § 18
- 02852 Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktig)
- 04255 Arbetarskyddsfullmäktiges arvode (vice arbetarskyddsfullmäktig)
- 04745 Utmätningmans åtgärdsarvode
- 05780 Beredskapsersättning, arbetstidslagen 5 §
- 25785 Ersättning för fri beredskap

04832	Skifttillägg, natt, euro/h
04942	Nattvårdstillägg
25910	Nattillägg, 35 %
25911	Nattillägg 35 %, övertidslön

§ 13

Sammanjämkning av tjänstemäns löner för sjukdomstid

Löner enligt § 9-11 ska betalas till en tjänsteman oberoende av varandra.

Sammanjämkning(Exempel)

Arbetstagares lön

§ 14

Arbetstagares sjukledighet med lön

Beroende på hur länge anställningsförhållandet har varat ska det till en arbetstagare för tiden för oavbruten sjukledighet som beviljats på grund av arbetsoförmåga som avses i § 8 betalas lön som beräknats på det sätt som anges i § 16, som följer:

- 1) när anställningsförhållandet har varat oavbrutet mindre än ett år, för en tidsperiod om 21 dagar,
- 2) när anställningsförhållandet har varat minst ett år, för en tidsperiod om 21 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år,
- 3) när anställningsförhållandet har varat minst tre år, för en tidsperiod om 28 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år, och
- 4) när anställningsförhållandet har varat minst fem år, för en tidsperiod som utöver 28 dagar inbegriper sammanlagt sju dagar under ett kalenderår och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år.

När anställningsförhållandet har varat minst sex månader omedelbart före insjuknandet, ska tidigare tjänstgöring hos staten räknas till godo i fråga om den tid som anställningsförhållandet måste ha varat enligt mom. 1 punkterna 2-4.

Lön för sjukdomstid ska utöver den tid på ett år som föreskrivs i mom. 1 punkterna 2-4 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från den tidpunkt då sjukledigheten började har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

Tillämpningsanvisning:

Under sjukledigheten ska lön betalas enligt paragrafen separat för varje sjukledighet (se exempel 6-9). Oavbruten sjukledighet och olika sjukdomsfall definieras nedan i § 19.

I § 15 anges den tjänstgöringstid som ska räknas in i anställningsförhållandet och som avgör för hur lång sjukledighetstid lön ska betalas.

Enligt periodprincipen för betalning av lön för sjukdomstid ska arbetstagaren under hela sjukledigheten få lön enligt den tjänstgöringstid han eller hon hade när sjukledigheten började.

Till den tid för vilken lön ska betalas enligt mom. 1 punkterna 1-4 hör för anställda med månadslön alla dagar inom perioden i fråga och för anställda med tim- och ackordslön de arbetsdagar som ingår i tidsperioden. (Se § 16.)

Om det under samma kalenderår inträffar flera sjukledigheter som varar över 28 dagar, ska det till arbetstagaren enligt mom. 1 punkt 4 under sjukledigheten betalas lön till fullt belopp för högst sju dagar som under samma kalenderår överstiger en period av arbetsoförmåga på 28 dagar (exempel 7).

Om arbetsoförmågan fortsätter oavbrutet över årsskiftet, ska lön för sjukdomstiden i överensstämmelse med periodprincipen betalas på samma grunder under hela sjukledigheten (exempel 8).

De dagar som efter årsskiftet överstiger 28 dagar ska för det nya kalenderåret räknas in i de sju dagar som avses i mom. 1 punkt 4 (exempel 9).

En arbetstagare har under permittering rätt till lön för sjukdomstiden, om han eller hon insjuknar innan meddelande om permittering har getts. Om arbetstagaren insjuknar efter att meddelandet om permittering har getts, ska han eller hon betalas lön för sjukdomstiden fram till permitteringen. När permitteringen inleds upphör betalningen av lön för sjukdomstiden. Samtidigt upphör också beräkandet av de perioder som avses i mom. 1. Är arbetstagaren fortfarande sjuk när permitteringen upphör, ska utbetalningen av lön för sjukdomstiden inledas på nytt, om inte perioderna enligt mom. 1 har hunnit upphöra före permitteringen.

När en arbetstagare har varit permitterad eller tagit ut ledighet utan lön, avbryts inte hans eller hennes anställningsförhållande till staten.

Lön för sjuktid / arbetstagare (Exempel 6 -9)

§ 15

Tjänstgöring som ska räknas in i den tid som anställningsförhållandet varat

När tiden för arbetstgares sjukledighet med lön bestäms i enlighet § 14, inbegriper den tid som ett anställningsförhållande varat den tid som arbetstagaren

- 1) har varit anställd hos staten,
- 2) har utfört sin beväringstjänst eller, vid befrielse från vapentjänst, utfört vapenfri tjänst eller civiltjänst, till den del civiltjänstgöringen inte överstiger 240 tjänstgöringsdagar,
- 3) har tjänstgjort inom en finländsk övervakningsstyrka som ställts upp utgående från ett beslut av Förenta Nationerna eller Organisationen för säkerhet och samarbete i Europa, eller
- 4) har deltagit som civilperson i krishanteringsuppdrag i enlighet med lag 1287/2004.

Den tid som anställningsförhållandet varat inbegriper dock inte den tid då arbetstagaren har fått rehabiliteringsstöd eller varit permitterad eller borta från arbetet utan lön, om inte särskild graviditetspenning, graviditetspenning och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen eller alarneringsersättning enligt lagen om alarneringsledighet (1305/2002) har betalats för denna tid.

§ 16

Beräkning av arbetstagares lön under sjukledighet

Månadsavlönade arbetstagare ska betalas lön enligt § 7 och sjukledighetstillägg under sjukledigheten.

Lönen för sjukdomstid till arbetstagare med tim- eller ackordslön ska beräknas enligt medeltimlönen under föregående lönebetalningsperiod i fråga om de arbetstimmar i ordinarie arbetstid som ingår i de tidsperioder som avses i § 14.

Arbetstagare ska betalas sjukledighetstillägg enligt § 12.

Tillämpningsanvisning:

Om en arbetstagare insjuknar mitt under ett arbetsskift, ska till honom eller henne betalas motsvarande lön såsom arbetslön för denna dag. Betalningen av lön för sjukdomstid börjar från den första hela sjukdagen.

§ 17

Arbetstagares olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, ska till honom eller henne för den sjukledighet som beviljats på grund av arbetsoförmågan betalas lön enligt § 16 för varje olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom, för en tidsperiod av 90 dagar och därefter två tredjedelar av lönen, dock sammanlagt för högst ett år.

Ingen lön ska betalas om arbetstagaren själv uppsåtligt har orsakat olycksfallet i arbetet.

Om olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) inte beviljas till fullt belopp, ska arbetstagaren betalas lön för sjukdomstiden enligt § 14 mom. 1 punkterna 1-4.

Lön för sjukdomstiden ska utöver det år som avtalats i mom. 1 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från arbetsoförmågans början har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

Tillämpningsanvisning:

Om en arbetstagare har blivit arbetsoförmögen på grund av olycksfall i arbetet, yrkessjukdom eller våld som han eller hon blivit utsatt för vid skötseln av sina arbetsuppgifter, men det beslut som gäller olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015) dröjer, ska arbetstagaren under sjukledigheten betalas lön i enlighet med § 14 i avtalsbestämmelserna. Om olycksfallsersättningen därefter beviljas till fullt belopp, ska den lön som betalats till arbetstagaren under sjukledigheten vid behov rättas i efterhand så att den motsvarar bestämmelserna i denna paragraf.

§ 18

Arbetstagares arbetsoförmåga på grund av våld

Om en arbetstagare har blivit oförmögen att sköta sitt arbete på grund av våld som han eller hon blivit utsatt för vid skötseln av sina arbetsuppgifter, ska till honom eller henne under den sjukledighet som

beviljats på grund av arbetsoförmåga betalas lön enligt § 16 för en tidsperiod av 360 dagar. Ett ämbetsverk kan i vissa särskilda fall, när det bedöms vara skäligt, betala lönen för sjukdomstiden oavkortad även för en period som överstiger 360 dagar.

Lön för sjukdomstid ska utöver de 360 dagar som anges i mom. 1 betalas för sex månader, om arbetstagaren inom åtta månader från arbetsoförmågans början har ansökt om invalidpension eller rehabiliteringsstöd som baserar sig på tjänstgöring hos staten.

Tillämpningsanvisning:

Lön för sjukdomstid ska i dessa fall betalas enligt tillämpningsanvisningen för § 17.

§ 19

Oavbruten sjukledighet

Sjukledigheterna ska räknas som oavbruten sjukledighet, om inte tjänstemannen eller arbetstagaren mellan sjukledigheterna har varit i arbete under de arbetsdagar som infaller under en period på minst 30 kalenderdagar eller om inte sjukledigheterna har berott på klart olika sjukdomsfall eller olika olycksfall, fall av yrkessjukdom eller våld. Byte av anställningsförhållande eller av anställningsförhållandets art leder inte till att sjukledigheten anses ha blivit avbruten.

Kontinuiteten i sjukledigheten avbryts inte av partiell sjukledighet enligt 20 § i avtalsbestämmelserna och tiden för deltidarbete räknas inte med vid uträkningen av sjukledighetstiden för vilken lön betalas.

§ 20

Partiell sjukledighet för tjänstemän och arbetstagare

En arbetstagarens rätt till partiell sjukledighet regleras i 2 kap. 11 a § i arbetsavtalslagen (55/2001) och rätten till partiell sjukdagpenning i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004). Tjänstemän har enligt samma grunder rätt till partiell sjukledighet och -dagpenning. Under den partiella sjukledigheten betalas lön enligt 6 och 7 § i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal samt lön för sjukdomstid enligt det som överenskommits i denna avtalspunkt.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren istället för partiell sjukledighet vid sjukdom har haft rätt till oavkortad lön enligt 9–11 § samt 14 §, 17 § och 18 § i tjänste- och arbetskollektivavtalet betalas en lön för sjukdomstiden i form av differensen mellan lönen för deltidarbetet och den oavkortade lönen. Efter det betalas lönen så att det sammanlagda beloppet för lönen för deltidarbete, partiell sjukdagpenning och lön för sjukdomstid är 86 procent av den lön som betalas ut baserat på lönen för sjukdomstiden när den partiella sjukledigheten börjar.

Anmärkning:

För den tiden av den partiella sjukledigheten då man betalar ett lönebelopp som motsvarar heltidsarbete (differensen mellan lönen för deltidarbetet och den oavkortade lönen under sjukdomstiden) betalas partiell sjukdagpenning enligt 7 kap. 4 § 4 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) till arbetsgivaren. För den övriga tiden betalas partiell sjukdagpenning till tjänstemannen eller arbetstagaren själv.

Exempel 1:

Lönen baserad på löneandelen som betalas ut under tjänstemannens sjukdomstid är 2 900 euro. Tjänstemannens arbetstid i den ordning som avses i avtalet är 40 procent av heltidsarbetet, vilket innebär att en lön på 1 160 euro betalas ut. Tjänstemannen får själv partiell sjukdagpenning på 1 015 euro. Lön för sjukdomstiden på 319 euro betalas ut till tjänstemannen, varvid de 2 494 euro som han eller hon får totalt per månad är 86 procent av de 2 900 euro som anges ovan.

Om en tjänsteman eller arbetstagare under partiell sjukledighet är sjukledig, vilket gör att ledigheten inte avbryts, betalas 60 procent av sjukdagen till tjänstemän och två tredjedelar av dagslönen för deltidsarbete till arbetstagare. Partiell sjukledighet påverkar inte grunderna för fastställande av semesterpenning, som betalas ut baserat på lönen för heltidsarbete. Om en person tar semester eller sparad ledighet under den partiella sjukledigheten betalas lön för semestern ut för den tiden i enlighet med bestämmelserna om semester i statens tjänste- och arbetskollektivavtal. Under utbytesledighet betalas lön enligt tjänsteförhållande på heltid.

Exempel 2:

Om exempelvis tjänstemannen i 1:an insjuknar i influensa under tre dagar betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstiden motsvarande 60 procent av dagslönen för deltidsarbete, det vill säga $3 \times 22,45 = 67,35$ euro. Tjänstemannen får själv partiell sjukdagpenning för denna tid.

3.2 FAMILJELEDIGHETER

§ 21

Graviditets- och föräldraledighet

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till ledighet från arbetet under en sådan graviditets- och föräldrapenningsperiod som avses i sjukförsäkringslagen (1224/2004). För att skydda hälsan för en tjänsteman eller anställd som är gravid eller nyligen har fött barn har hon rätt till ledighet från arbetet under den graviditets- och föräldrapenningsperiod som beskrivs i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen under förutsättning att graviditeten varat i minst 154 kalenderdagar.

Tjänstemannen eller arbetstagaren betalas ingen lön för föräldraledighetstiden, om inte något annat anges nedan.

Tjänstemän och arbetstagare har rätt att ta ut föräldraledighet i fyra perioder, som alla ska omfatta minst 12 vardagar. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren får också avtala om att föräldraledigheten tas ut i fler perioder eller som kortare perioder. Även om tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till föräldrapenning också med stöd av ett eller flera andra barn, får tjänstemannen eller arbetstagaren under samma kalenderår dock ta ut högst fyra perioder föräldraledighet. Om perioden fortsätter efter kalenderårets slut, anses perioden höra till kvoten för det kalenderår under vilket perioden började.

Anmärkning:

Enligt sjukförsäkringslagen varar graviditetspenningsperioden i högst 40 sammanhängande vardagar. Rätten till graviditetspenning börjar 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomst. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om senareläggning av graviditetsledigheten så att den börjar senast 14 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomst. Graviditetspenningsperioden inleds dock alltid senast den första vardagen efter att graviditeten upphört. (Se närmare i 9 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen)

Föräldrapenning betalas sammanlagt för högst 320 vardagar på grundval av ett barns födelse eller adoption. Om barnet bara har en enda försäkrad förälder eller den ena föräldern inte har rätt till föräldrapenning, kan alla de föräldrapenningsdagar som avses ovan betalas till den förälder som har rätt till föräldrapenning. Vardera föräldern har rätt att utnyttja hälften av föräldrapenningsdagarna. Om fler än ett barn föds eller adoptivbarn tas i vård samtidigt, betalas ytterligare föräldrapenning för 84 vardagar för varje barn utöver ett. Om graviditetspenningsperioden på grund av för tidig förlossning har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten, betalas ytterligare föräldrapenning för så många vardagar som graviditetspenningsperioden har börjat tidigare än 30 vardagar före den beräknade tidpunkten för nedkomsten. (Se närmare i 9 kap. 5 och 6 § i sjukförsäkringslagen)

En förälder som har rätt till föräldrapenning får överlåta sammanlagt högst 63 föräldrapenningsdagar till en försäkrad som är barnets andra förälder, barnets vårdnadshavare eller den överlåtande förälderns eller den andra förälderns make. Med make jämställs en försäkrad som fortgående lever med föräldern i gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden. (Se närmare i 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen)

I § 25 mom. 2 i detta avtal finns bestämmelser om partiell föräldraledighet.

Föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning kan betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn för högst 18 vardagar. Om fler än ett barn föds eller adopteras samtidigt, kan föräldrapenning eller graviditetspenning och föräldrapenning betalas till de försäkrade för samma tid på grundval av samma barn utöver det som anges ovan för högst 90 vardagar för varje barn utöver ett. (Se närmare i 9 kap. 8 § i sjukförsäkringslagen)

En förutsättning för föräldraledighet är vård av barnet. Med vård av barn avses i sjukförsäkringslagen ansvaret för den dagliga omvårdnaden av och omsorgen om en baby eller ett litet barn. Till skillnad från kravet på vård av barnet som är en förutsättning för föräldraledighet har, när graviditeten varat i minst 154 dagar, en gravid person eller en förälder som har nedkommit enligt 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen rätt till graviditetspenning och föräldrapenning sammanhängande för minst 105 vardagar oberoende av om föräldern vårdar barnet eller inte. Rätten till en sammanhängande graviditets- och föräldraledighet som varar i minst 105 vardagar för en tjänsteman eller arbetstagare som är gravid eller som nyligen har nedkommit grundar sig på skyddet av tjänstemannens eller arbetstagarens hälsa på det sätt som beskrivs i 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen. Till den överstigande delen grundar sig rätten till föräldraledighet för en tjänsteman eller arbetstagare som nedkommit på vård av barnet på det sätt som beskrivs i 9 kap. 6 och 7 § i sjukförsäkringslagen.

§ 22

Anmälan om graviditets- och föräldraledighet

Ansökan om graviditets- och föräldraledighet ska lämnas in senast två månader före den planerade begynnelse tidpunkten för ledigheten. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan avtalade anmälningstiden iakttas.

Tjänstemannen och arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för ledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

Tjänstemannen och arbetstagaren får dock tidigare lägga en graviditetsledighet samt ändra tidpunkten för en sådan ledighet som tjänstemannen eller arbetstagaren tänkt hålla i samband med nedkomsten och som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt att hålla samtidigt som den andra föräldern eller maken, om det behövs på grund av barnets födelse eller barnets eller en förälders hälsotillstånd. Dessa ändringar ska anmälas till arbetsgivaren så snart som möjligt. Adoptivföräldrar får av grundad anledning innan ledigheten börjar ändra dess tidpunkt genom att anmäla ändringen till arbetsgivaren så snart som möjligt.

Om det på grund av ordnandet av vården av barnet då maken börjar arbeta inte är möjligt att iakttä en anmälningstid på två månader, har en tjänsteman eller arbetstagare rätt att bli föräldraledig när en månad förflutit från anmälan, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen. Om det enligt arbetsgivaren inte är möjligt att samtycka till en anmälningstid om en månad, ska arbetsgivaren för tjänstemannen eller arbetstagaren lägga fram utredning om de omständigheter som ligger till grund för vägran.

Tillämpningsanvisning:

En grundad anledning till att tidpunkten för och längden på graviditets- eller föräldraledigheten ändras är en sådan oförutsedd och väsentlig förändring i förutsättningarna för vården av barnet som föräldern inte har kunnat beakta när han eller hon gjorde sin ansökan om ledighet. Grundad anledning till ändring av tidpunkten är till exempel att barnet eller den andra föräldern insjuknat i en allvarlig eller långvarig sjukdom eller dött, att barnets föräldrar flyttat isär eller skilt sig eller att någon annan väsentlig förändring inträffat i förutsättningarna för vården av barn.

Vid ändring av tidpunkten för föräldraledighet ska också den sökta föräldraledighetens längd beaktas.

Om orsaken är arbetsoförmåga som föranleds av insjuknande eller av någon annan orsak och som har börjat före föräldraledighetens begynnelse tidpunkt, har en tjänsteman eller arbetstagare rätt att skjuta upp ledigheten till en senare tidpunkt. Då betalas lön för sjukdomstid för den tid arbetsoförmågan varar. Om arbetsoförmågan börjar först under tiden för den tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för ledigheten, betalas tjänstemannen eller arbetstagaren ingen lön för sjukdomstid för den tid den beviljade ledigheten varar. Utbetalningen av lön för sjukdomstid börjar i detta fall först efter att ledigheten har upphört, om arbetsoförmågan då ännu fortsätter.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren efter utgången av en graviditets- eller föräldraledighet på grund av arbetsoförmåga som föranleds av styrt sjukdom är förhindrad att

sköta sina uppgifter, betalas till honom eller henne för tiden för den sjukledighet som beviljats av en ovan nämnd orsak, lön från och med dagen efter utgången av ledigheten i fråga.

§ 23

Lön vid familjeledighet

Till en tjänsteman betalas lön enligt § 6, § 7 och § 12 och till en arbetstagare enligt § 6 och § 16 från början av den graviditetspenningsperiod som avses i 9 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen för en sammanhängande period om högst 40 vardagar.

Tjänstemän och arbetstagare betalas lön för högst 32 vardagar från början av den föräldrapenningsperiod som avses i 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen enligt principerna i mom. 1 ovan.

Rätt till lön under föräldraledighet har inte en tjänsteman eller arbetstagare, vars rätt till föräldraledighet grundar sig på överlåtelse av föräldrapenningsdagar enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen.

Adoptivföräldrar ska från ingången av föräldrapenningsperioden för adoptivföräldrar betalas lön för högst 72 vardagar enligt principerna i mom. 1 ovan. Om adoptivföräldrarna delar föräldrapenningsperioden mellan sig, betalas den lön som avses här sammanlagt för högst 72 vardagar från föräldrapenningsperiodens början. Adoptivföräldrarnas rätt till lön gäller barn under sju år.

§ 24

Särskild graviditetsledighet

En gravid tjänsteman eller arbetstagare, vars arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden är förknippade med kemiska ämnen, strålning eller smittsamma sjukdomar som kan vara till fara för fostrets utveckling eller graviditeten, ska om möjligt förflyttas till andra uppgifter som är lämpliga med beaktande av hennes yrkesskicklighet och erfarenhet till dess graviditetsledigheten börjar, om inte den faktor som orsakar fara har kunnat elimineras i förhållandena i arbetet eller på arbetsplatsen.

Om något annat arbete inte kan ordnas för tjänstemannen eller arbetstagaren, har hon rätt till särskild graviditetsledighet utan lön för den tid för vilken hon betalas särskild graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen.

Anmärkning:

Bestämmelser om rätten till särskild graviditetspenning och sökande av sådan finns i 9 kap. 3 och 4 § i sjukförsäkringslagen.

§ 25

Arbete och deltidarbete under graviditets- och föräldrapenningsperioden

Med arbetsgivarens samtycke får en tjänsteman eller arbetstagare under 14 veckor från det att graviditetsledigheten började utföra arbete som inte äventyrar hennes eller fostrets eller det nyfödda barnets säkerhet. Såväl arbetsgivaren som tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt att när som helst avbryta arbete som utförs under denna tid. Sådant arbete får dock inte utföras under två veckor före den beräknade tidpunkten för nedkomsten och inte under två veckor efter nedkomsten.

Tjänstemannen eller arbetstagaren kan komma överens med arbetsgivaren om att tjänstemannen eller arbetstagaren tar ut partiell föräldraledighet samt om villkoren för deltidssarbetet. Om arbetsgivaren vägrar ingå en överenskommelse om deltidssarbete, ska det motiveras skriftligen.

Överenskommelse ska ingås om avbrytande av samt om ändring av villkoren för deltidssarbetet. Om överenskommelse inte nås, har arbetstagaren rätt att av grundad anledning avbryta deltidssarbetet samt antingen återgå till föräldraledighet på heltid eller börja följa sin tidigare arbetstid.

Tillämpningsanvisning:

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell föräldraledighet. Lönen ska betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

§ 26 Vårdledighet

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till vårdledighet utan lön för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll, till dess barnet fyller tre år. Adoptivföräldrar har dock rätt till vårdledighet till dess två år har förflutit från adoptionen, dock högst till dess barnet inleder sin skolgång.

Vårdledighet får tas ut i högst två perioder, som vardera är minst en månad lång, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om flera perioder än två eller att någon period ska vara kortare än en månad. Av föräldrarna eller vårdnadshavarna kan endast en i sänder vara vårdledig. Under tiden för graviditets- eller föräldraledighet får dock den andra föräldern eller vårdnadshavaren ta ut en period vårdledighet.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska ansöka om vårdledighet senast två månader före dess början. Tjänstemannen eller arbetstagaren får av grundad anledning ändra tidpunkten för vårdledigheten och dess längd genom att anmäla detta till arbetsgivaren senast en månad före ändringen.

Tillämpningsanvisning:

De grundade anledningarna till ändring av tidpunkten för vårdledigheten är desamma som i fråga om graviditets- och föräldraledighet. (Se § 22)

Grundad anledning är inte utkomstsvårigheter till följd av makens arbetslöshet. En tjänsteman eller arbetstagare har inte heller rätt att ensidigt avbryta vårdledigheten på den grunden att det under vårdledigheten yppar sig ett annat sätt att arrangera vården av barnet än vård i hemmet.

Däremot utgör moderns nya graviditet och förlossning medan vårdledigheten pågår grundad anledning till att avbryta vårdledigheten.

§ 27

Partiell vårdledighet

En tjänsteman eller arbetstagare som har varit anställd hos staten sammanlagt minst sex månader under de senaste 12 månaderna kan få partiell vårdledighet för att vårda sitt barn eller något annat barn som varaktigt bor i hans eller hennes hushåll till utgången av det andra läsåret för barnets grundläggande utbildning. Om barnet omfattas av förlängd läroplikt enligt 2 § 3 mom. i läropliktslagen (1214/2020), får partiell vårdledighet tas ut till utgången av barnets tredje läsår. En förälder till ett handikappat eller långtidssjukt barn som är i behov av särskild vård och omsorg kan få partiell vårdledighet till slutet av det kalenderår då barnet fyller 18 år. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare får hålla partiell vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska göra framställning om partiell vårdledighet senast två månader före ledighetens början.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan avtala om partiell vårdledighet och de detaljerade arrangemangen på det sätt som de önskar. Arbetsgivaren kan vägra att avtala om ledighet eller att ge ledighet endast om ledigheten medför en sådan betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen som inte kan undvikas med skäliga arbetsarrangemang. Arbetsgivaren ska lägga fram en utredning för tjänstemannen eller arbetstagaren om de omständigheter som ligger till grund för en vägran.

Om tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till partiell vårdledighet, men avtal inte kan nås om de detaljerade arrangemangen, ska han eller hon ges en period vårdledighet under kalenderåret. Ledighetens längd och tidpunkt bestäms enligt tjänstemannens eller arbetstagarens ansökan. Partiell vårdledighet ges då genom att arbetstiden per dygn förkortas till sex timmar. Den förkortade arbetstiden ska vara utan avbrott med undantag för vilopauserna. Om arbetstiden har ordnats så att den utgör ett genomsnitt, ska den förkortas till i genomsnitt 30 timmar i veckan.

Tillämpningsanvisning:

För bestämmande av lönen ska man fastställa den återstående arbetstidens andel i procent av den ordinarie arbetstiden på heltid för en tjänsteman eller arbetstagare som ska ta ut partiell vårdledighet. Lönen ska betalas enligt denna procentandel som en andel av den fulla lönen enligt § 7 i avtalet.

Som handikappade eller långtidssjuka anses barn som har svåra sjukdomar eller skador; hit räknas leukemier och andra elakartade tumörer, svåra hjärtfel, svåra olycksfall och brännskador, svårbalanserad diabetes och inledningsskedet vid behandling av diabetes, svåra mentala rubbningar, svår utvecklingsstörning, svår bronkialastma och svår ledgångsreumatism liksom även andra sjukdomar, skador och sjukdomstillstånd som till sin svårighetsgrad är jämförbara med de ovan nämnda sjukdomarna.

§ 28

Avbrytande av partiell vårdledighet

Avtal ska ingås om ändring av partiell vårdledighet. Om avtal inte kan nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten med iakttagande av en anmälningstid på minst en månad.

Tillämpningsanvisning:

De grundade anledningarna till att avbryta partiell vårdledighet är desamma som i fråga om ändring av tidpunkten för graviditets-, föräldra- och vårdledighet.

§ 29**Tillfällig vårdledighet**

Om en tjänstemans eller arbetstagares eget barn eller något annat i hans eller hennes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt tolv år eller som är handikappat eller långtidssjukt plötsligt insjuknar, har tjänstemannen eller arbetstagaren rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård eller för att vårda barnet. Också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har samma rätt. De som har rätt till tillfällig vårdledighet får hålla tillfällig vårdledighet under samma kalenderperiod men inte samtidigt.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om tillfällig vårdledighet och om dess uppskattade längd så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till den tillfälliga vårdledigheten.

Tillämpningsanvisning:

En tjänsteman eller arbetstagare har inte rätt till tillfällig vårdledighet om den andra föräldern är hemma, om inte den förälder som är hemma är bunden av en sådan verksamhet som förhindrar daglig vård av barnet eller annars är oförmögen att sköta barnet.

Båda föräldrarna kan använda sig av sammanlagt högst fyra arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Den tillfälliga vårdledigheten kan således delas upp till exempel så att barnet under samma dag kan vårdas av modern på förmiddagen och av fadern på eftermiddagen, om detta är ändamålsenligt med tanke på organiseringen av föräldrarnas arbeten.

Rätten till vårdledighet gäller endast det barn och det insjuknande ledigheten beviljats för. När ett annat barn insjuknar eller när barnet insjuknar i en annan sjukdom, står en ny period av tillfällig vårdledighet till förfogande. Sjukdomen ska konstateras på motsvarande sätt som tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska vid behov också lämna en utredning som visar att endast en förälder i sänder har haft tillfällig vårdledighet.

Paragrafen gäller inte sådan sedvanlig vård av handikappade eller långtidssjuka barn som beror på handikappet eller sjukdomen. Avtalsbestämmelserna om tillfällig vårdledighet gäller däremot även i det fallet att handikappade eller långtidssjuka barn som inte fyllt 16 år plötsligt insjuknar i till exempel influensa.

I fråga om handikappade eller långtidssjuka barn, se § 27.

§ 30**Lön vid tillfällig vårdledighet**

Tjänstemän och arbetstagare ska för högst fyra arbetsdagar betalas lön för tiden för tillfällig vårdledighet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

För att lön ska betalas för den frånvarotid som avses i denna paragraf förutsätts att frånvaron är nödvändig för ordnandet av vård eller för vården av den insjuknade. För att lön ska betalas för frånvaron krävs dessutom att båda föräldrarna förvärvsarbetar eller att det är fråga om en ensamförsörjare och att det lämnas en sådan utredning om barnets sjukdom som motsvarar den som krävs om tjänstemannens eller arbetstagarens egen sjukdom.

Tillämpningsanvisning:

Som ensamförsörjare räknas även en person som varaktigt bor åtskilt från sin make och en person vars make på grund av boende på annan ort till följd av fullgörande av värnplikt eller reservövningar, sjukdom, resa, arbete eller studier eller av ett annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i vården av barnet.

Anmärkning:

Under tiden för tillfällig vårdledighet ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas sjukledighetstillägg.

Exempel

Om lördag och söndag är fridagar för tjänstemannen eller arbetstagaren, kan den tillfälliga vårdledigheten med lön vara från fredag till onsdag, eftersom de två fridagarna inte beaktas när de fyra vårdledighetsdagarna med lön beräknas.

§ 31

Svårt sjuka barn

Om en tjänsteman eller arbetstagare har ett barn som lider av en svår sjukdom som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) och i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004), har han eller hon efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren, rätt till tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för att delta i sådan vård eller rehabilitering av sitt barn eller i sådan handledning i vården av barnet eller anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen.

§ 32

Frånvaro av tvingande familjeskäl

En tjänsteman eller arbetstagare har rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön, om hans eller hennes omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsägbar och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sin frånvaro och orsaken till den så snart som möjligt. På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lämna en tillförlitlig utredning om orsaken till frånvaron.

Tillämpningsanvisning:

Det är inte möjligt att definiera det familjebegrepp som avses i avtalspunkten på ett uttömmande sätt. I bestämmelsen avses med familj förutom människor som lever i samma hushåll under familjeliknande omständigheter till exempel en nära släkting i rakt upp- eller nedstigande led.

En tjänsteman eller arbetstagare har således rätt till tillfällig frånvaro från arbetet utan lön till exempel för att sköta sina egna eller makens föräldrar, mor- eller farföräldrar eller barnbarn.

§ 32 a

Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående

Om en tjänstemans eller arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att tjänstemannen eller arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte nås, får tjänstemannen eller arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska tjänstemannen eller arbetstagaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytandet av frånvaron.

§ 32 b

Ledighet för vård av anhörig

Tjänstemannen eller arbetstagaren har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens omedelbara närvaro. Tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person.

Tjänstemannen eller arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. Tjänstemannen eller arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden till frånvaron.

Tillämpningsanvisning:

Med anhörig avses tjänstemannens eller arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med tjänstemannen eller arbetstagaren.

För att få ledighet för erbjudande av bistånd eller stöd till någon annan närstående än en sådan anhörig som anges ovan förutsätts att tjänstemannen eller arbetstagaren bor i samma hushåll med denne under familjeliknande förhållanden.

Villkoren för ledighet för vård av anhörig bedöms från fall till fall. Villkoren för ledighet för vård av anhörig är strikta. En förutsättning för ledighet för vård av anhörig är att den anhöriga till tjänstemannen eller arbetstagaren behöver betydande bistånd eller stöd som förutsätter tjänstemannens eller arbetstagarens omedelbara närvaro. Dessutom förutsätts det att behovet av bistånd eller stöd orsakas av en allvarlig sjukdom eller skada som avsevärt har minskat den anhörigas funktionsförmåga. Rätten till ledighet för vård

av anhörig förutsätter att tjänstemannens eller arbetstagarens omedelbara närvaro behövs på grund av att den anhöriga behöver mycket hjälp till följd av avsevärt nedsatt fysisk eller psykisk funktionsförmåga.

3.3 VISS ANNAN FRÅNVARO

§ 33

Lön under rehabilitering

Tjänstemän och arbetstagare som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för hela dagar på grund av rehabilitering ska betalas lön för tiden för tjänstledigheten eller befrielsen från arbetet. Lönen för tjänstemän betalas enligt § 9 och 12 och lönen för arbetstagare enligt § 14 och 16.

Om rehabiliteringen genomförs i form av arbetsprövning eller arbetsträning i statens tjänst, då tjänstemannen eller arbetstagaren har rätt till arbetspensionsrehabilitering enligt 22 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) och de förmåner som anges i den nämnda lagen under rehabiliteringen betalas lön ut enligt 6 och 7 §.

Tillämpningsanvisning:

Med rehabilitering enligt mom. 1 avses kortvarig medicinsk rehabilitering. Målet med rehabiliteringen är att systematiskt och målinriktat sträva efter att förbättra eller upprätthålla arbetsförmågan, stödja återgången till arbete eller förhindra att arbetsförmågan försämras. Rehabiliteringen kan ordnas antingen som öppenvårds- eller institutionsrehabilitering.

Huruvida lön betalas för rehabilitering som genomförs i form av en kurs bestäms på grundval av kursprogrammet. Vid beslut om lönen beaktas de principer som nämns i föregående stycke.

Ingen lön betalas ut om den som ska rehabiliteras får rehabiliteringsstöd trots det som överenskommits i 2 mom. i avtalsbestämmelsen. Vid rehabilitering som genomförs i form av arbetsprövning eller under arbetsträning ändras inte tjänstemannens eller arbetstagarens arbetstid enligt den officiella arbetstidsbestämmelsen eller som överenskommits enligt arbetsavtalet. Innehållet i arbetsprövningen eller arbetsträningen fastställs i samarbete med tjänstemannen och arbetstagaren i syfte att bidra till att återställa arbetsförmågan.

Lönen för rehabiliteringstiden räknas separat från lönen för sjukdomstid. Om en person som är arbetsoförmögen när rehabiliteringen inleds fortfarande är arbetsoförmögen när den har avslutats, anses sjukdomen ha varat utan avbrott trots rehabiliteringen. Rehabiliteringen ska inte beaktas när lönen för sjukdomstid bestäms.

§ 34

Smittsamma sjukdomar och frivillig anstaltsvård för personer med missbruksproblem

En tjänsteman eller arbetstagare som efter ett beslut med stöd i 57 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har beordrats att vara borta från arbetet, som beordrats till karantän efter ett beslut med stöd i 60 § eller beordrats till isolering efter ett beslut med stöd i 63 § betalas lön enligt 6 och 7 § om tjänstemannen eller arbetstagaren som är föremål för ovan nämnda åtgärder inte är arbetsoförmögen på grund av sjukdom. Om en tjänsteman eller arbetstagare när han eller hon är föremål för åtgärder enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller blir arbetsoförmögen under den tiden på grund av sjukdom, betalas lön till tjänstemannen och arbetstagaren enligt bestämmelserna i 9–19 §.

Till en tjänsteman eller arbetstagare som på grund av missbruksproblem frivilligt har sökt institutionsvård efter att ha kommit överens om vården med arbetsgivaren betalas lön enligt 9–19 §.

Anmärkning:

Närmare anvisningar om vård av personer med missbruksproblem finns i rekommendation 6/2015.

§ 35

Lön under tiden för studier, praktik eller arbete på annat ställe

Tjänstemän och arbetstagare som beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för studier, praktik eller arbete på annat ställe kan enligt ämbetsverkets prövning betalas lön enligt § 7, antingen helt eller delvis eller skillnaden mellan de löner som betalas för uppgifterna, om studierna, praktiken eller arbetet på annat ställe främjar utförandet av ämbetsverkets uppgifter.

§ 36

Bemärkelsedagar samt frånvaro som gäller nära anhöriga

Lediga dagar med lön för tjänstemän och arbetstagare är på arbetsdagar infallande egna 50- och 60-årsdagar, egen vigselfdag, en nära anhörigs begravningsdag, högst en dag på grund av en familjemedlems dödsfall samt dagen för en annan familjemedlems än ett under 12-årigt barns eller ett handikappat barns insjuknande, om frånvaron är nödvändig för ordnandet av vården eller för vården av den insjuknade.

För frånvarodagen betalas lön enligt samma grunder som vid lön för sjukdomstid.

Tillämpningsanvisning:

Med nära anhörig avses en tjänstemans eller arbetstagares make och barn samt makens barn, tjänstemannens eller arbetstagarens föräldrar och makens föräldrar samt tjänstemannens eller arbetstagarens syskon.

Med familjemedlem avses en tjänstemans eller arbetstagares make, barn och makes barn som bor i samma hushåll. Som barn anses också adoptivbarn och fosterbarn.

Det som ovan sägs om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i ett parförhållande som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

§ 37

Personalutbildning

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i personalutbildning som ordnas eller anskaffas av arbetsgivaren ska betalas lön enligt § 7.

Om en tjänsteman i undervisningsuppgifter som inte har rätt till semester deltar i kompletterande utbildning på förordnande av arbetsgivaren ska inget avdrag göras i lönen på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om arvode för rektor eller biträdande rektor. Timlärare i huvudsyssla ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

§ 38

Försvar och krisberedskap

Tjänstemän och arbetstagare som deltar i reservens repetitionsövningar, en försvarskurs, kompletterande tjänstgöring eller i befolkningsskyddsutbildning enligt räddningslagen (379/2011) ska betalas lön enligt § 7, minskad med det belopp som betalats i reservistlön eller motsvarande ersättning.

Om en tjänsteman eller arbetstagare som inkallats till reservens repetitionsövningar inte betalas reservistlön med stöd av 102 § i värnpliktslagen (1438/2007), ska han eller hon inte heller betalas den lön som avses ovan.

Utan hinder av vad som sägs ovan har en tjänsteman eller arbetstagare dock rätt att få lönen oavkortad för semestertiden.

En tjänsteman i undervisningsuppgifter som inte har rätt till semester har dock rätt till att få lönen oavkortad för tiden för avbrott i skolverksamheten. I lönen för en tjänsteman i undervisningsuppgifter som inte har rätt till semester ska inget avdrag göras på grund av övertimmar som inte hållits eller i fråga om arvode för rektor eller biträdande rektor. Timlärare i huvudsyssla som inte har rätt till semester ska för denna tid betalas lön enligt det faktiska timantalet (på läsordningen).

§ 39

Personalorganisationernas möten

Om en tjänsteman har beviljats tjänstledighet för att delta i möten som hålls av det högsta beslutande organet i en personalorganisation som är part i ett huvudavtal, av det högsta beslutande organet i en huvudavtalsorganisation som är part i ett tjänstekollektivavtal på central nivå, eller av styrelsen för en medlemsorganisation i en huvudavtalsorganisation, ska tjänstemannen betalas lön enligt § 7. Likaså betalas lön enligt § 7 för deltagande i ett förbunds- eller representantmöte som hålls av en tjänstemannaförening som är bunden av tjänstekollektivavtalen eller, vid avsaknad av ett sådant organ, i ett fullmäktige- eller representantskapsmöte eller något annat motsvarande organs möte, om tjänstekollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten.

Till arbetstagare som har beviljats befrielse från arbetet för att delta i möten för Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s, AKAVA rf:s, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s, Tjänstemannacentralorganisationen STTK ry:s eller Fackförbundet Pro rf:s högre beslutande organs möten eller Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf:s, Förhandlingsorga-

nisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s eller Fackförbundet Pro rf:s medlemsorganisations styrelses möten, betalas lön ut enligt 7 §. Samtidigt betalas lön enligt 7 § ut för ett förbunds- eller representantmöte som hålls av en organisation som är en part i ämbetsverkets arbetskollektivavtal eller om det inte finns något sådant organ för deltagande i ett möte i fullmäktige, representant- skap eller motsvarande organ under den tid som kollektivavtalsärenden behandlas på dessa.

§ 40 **Idrottstävlingar**

Till en tjänsteman eller arbetstagare som officiellt har utsetts till medlem av ett idrottslag i olympiska spel eller världsmästerskaps- eller europamästerskapstävlingar och som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för att delta i en ovan nämnd tävling ska för dessa dagar, högst 30 per kalenderår, betalas lön enligt § 7.

Till en tjänsteman eller arbetstagare som Finlands Olympiska Kommitté har tagit ut för träning till olympiska spel och som har beviljats tjänstledighet eller befrielse från arbetet för att förbereda sig för dessa spel ska för dessa dagar, högst 30 per kalenderår, betalas lön enligt § 7.

Tillämpningsanvisning:

Avtalsbestämmelserna gäller idrotter som är grenar som är med i olympiska spelen eller som erkänns av den internationella olympiska kommittén. Avtalsbestämmelserna tillämpas också på motsvarande handikappidrott. Tjänstledighet kan beviljas till deltagare i tävlingar i den så kallade allmänna serien som officiellt är medlemmar i laget. En officiell medlem i laget är alla som utsetts till det, som exempelvis lagets präst. Ovan nämnda rättighet gäller inte personer som deltar i begränsade tävlingsserier för unga, veteraner eller andra motsvarande grupper av personer.

3.4 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 41 **Övrig frånvaro**

Tjänstemän och arbetstagare betalas inte lön för någon annan tjänstledighetstid, befrielse från arbetet eller frånvarotid än vad som avtalats i detta kapitel.

§ 42 **Förhinder att ansöka om tjänstledighet eller befrielse från arbetet**

En tjänsteman eller arbetstagare som av godtagbar orsak är förhindrad att ansöka om tjänstledighet eller befrielse från arbetet har dock rätt till lön enligt avtalsbestämmelserna om frånvaron i fråga. Arbetsgivaren ska omedelbart när hindret undanröjts underrättas om orsaken till frånvaron.

§ 43 **Skötsel av förtroendeuppdrag eller uppdrag som nämndeman vid tingsrätten**

Tjänstemän och arbetstagare som är tillfälligt befriade från sina uppgifter på grund av att de sköter ett kommunalt förtroendeuppdrag, ett förtroendeuppdrag i ett välfärdsområde eller ett uppdrag som nämndeman vid tingsrätten betalas ingen lön för denna tid.

§ 44

Lön i de fall då en arbetstagare är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom

Om en arbetstagare inte kan tillåtas sköta sina uppgifter på grund av arbetsförmåga som beror på sjukdom, lyte eller skada som medför väsentlig olägenhet med tanke på skötseln av uppgifterna, har han eller hon rätt till lön för sjukledighet enligt § 14 och 16.

Tillämpningsanvisning:

En arbetstagare som är uppenbart sjuk ska hänvisas till läkarundersökning, om sjukdomen inte har utretts tidigare.

§ 45

Tjänstemanna- och arbetstagarveke

Om en tjänsteman eller arbetstagare med avsikt eller av grov oaktsamhet har lämnat felaktiga uppgifter om eller hemlighållit en omständighet som kan inverka på erhållandet av en förmån enligt dessa avtalsbestämmelser eller på dess storlek, eller om han eller hon själv eller med någon annans bistånd uppsåtligt har ådragit sig en sjukdom, ett lyte eller en skada eller förhindrat botandet av en sjukdom, ett lyte eller en skada eller genom grov vårdslöshet väsentligt bidragit till att sjukdomen uppkommit, kan en förmån som enligt detta avtal tillkommer honom eller henne förvägras eller minskas.

§ 46

Dagpenning som övergår till arbetsgivaren

Tjänstemäns och arbetstgares rätt till dag-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska för tiden för sjuk-, graviditets- eller föräldraledighet med lön övergå till arbetsgivaren till den del dag-, graviditets- eller föräldrapenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstgaren får för samma tid.

En tjänstemans eller arbetstgares rätt till partiell sjukdagpenning enligt sjukförsäkringslagen överförs till arbetsgivaren för den tid då arbetsgivaren betalar full lön för heltidsarbete under partiell sjukledighet. Tjänstemäns och arbetstgares rätt till rehabiliteringspenning ska för tiden för rehabilitering med lön övergå till arbetsgivaren till den del rehabiliteringspenningen inte överskrider den lön tjänstemannen eller arbetstgaren får för samma tid.

En tjänsteman eller arbetstgare till vilken man i överensstämmelse med detta avtal betalar lön för tiden för sjukledighet, partiell sjukledighet, graviditets- eller föräldraledighet eller rehabilitering är skyldig att iaktta de föreskrifter och anvisningar som ges för ansökan om dag-, graviditets- eller föräldrapenning som betalas till arbetsgivaren enligt 15 kap. 10 § i sjukförsäkringslagen (1224/2004).

Under tiden för sjukledighet, partiell sjukledighet, graviditets- eller föräldraledighet eller rehabilitering kan en minskad dag-, graviditets-, föräldra- eller rehabiliteringspenning betalas ut om rätten till dag-, graviditets-, föräldra- eller rehabiliteringspenning inte överförs till arbetsgivaren och det beror på att tjänstemannen eller arbetsgivaren har underlåtit att följa bestämmelserna och anvisningarna i föregående moment.

Bestämmelserna i denna paragraf ska tillämpas även i de fall som avses i § 34 och 44.

§ 47

Särskilda bestämmelser som gäller lärare

Denna avtalsbestämmelse gäller sådana tjänstemän i undervisningsuppgifter som inte har rätt till semester.

I fråga om en lärare ska från och med den 16 juni i de perioder på 60 och 180 dagar som nämns i § 9 inte räknas med den tid som motsvarar tjänstemannens ordinarie semester, sådan som denna skulle fastställas enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal om semestrar (kalkylerad semester). Förfaringssättet är detsamma i fråga om de perioder på 90 och 180 dagar som avses i § 10.

I fråga om en lärare ska rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller till dagpenning eller olycksfallspension enligt lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar inte övergå till staten för tiden för kalkylerad semester.

Om en lärare får dagpenning enligt sjukförsäkringslagen under tiden för avbrott i skolverksamheten, trots att läraren inte har beviljats tjänstledighet för denna tid, har läraren för den aktuella tiden endast rätt till lön från vilken dagpenningen i fråga har dragits av. Något avdrag görs dock inte under den kalkylerade semestern.

Avbrott i skolverksamheten eller kalkylerad semester avbryter inte det antal sammanhängande tjänstledighetsdagar som nämns i § 9.

Till den del lärarens betalda graviditetspenningssperiod infaller under den kalkylerade semestern, betalar arbetsgivaren en separat ersättning till läraren. Ersättningen är beloppet av den dagpenning som i enlighet med sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren för lärarens graviditetsledighet. Ersättningen betraktas inte som lön enligt § 7 och den beaktas inte i beloppet av semesterpenning, lön för sjukdomstid eller sjukledighetstillägg. Ersättning betalas inte för den tid för vilken arbetsgivaren inte får graviditetspenning.

Till en lärare betalas inte lön under tiden för avbrott av skolverksamheten, om det är fråga om avbrott i skolverksamheten under läroanstaltens arbetsperiod och graviditets- eller föräldraledigheten för läraren upphör omedelbart innan skolverksamheten avbryts och läraren inte återvänder till arbetet omedelbart efter avbrottet. Ett betalt avbrott i skolverksamheten under arbetsperioden förutsätter arbete i sammanlagt 15 arbetsdagar före eller efter avbrottet i skolverksamheten.

Tillämpningsanvisning:

Med avbrott i skolverksamheten under läroanstaltens arbetsperiod avses till exempel höst-, jul- och sportlov.

När de 15 arbetsdagarna beräknas är sjukledighet och graviditetsledighet på grund av ny graviditet likställda med arbetsdagar.

Sjukledighetsintyget ska utfärdas från och med den första sjukdagen.

Anmärkning:

Ersättning enligt mom. 6 är inte inkomst som utgör grund för pension.

4. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

§ 48

Flyttningskostnader

I bilaga 1 ingår avtalsbestämmelser om ersättning för flyttningskostnader.

§ 49

Förtroendemannaverksamhet och personalföreträdare

I bilaga 2 ingår avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter.

§ 50

Fackföreningsutbildning

I bilaga 3 ingår avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning.

Tjänstemän

§ 51

Tjänstemäns uppsägningstider

Om en tjänstemans anställningsförhållande till staten har pågått utan avbrott, kan myndigheten säga upp tjänstemannens tjänsteförhållande så att det upphör tidigast

- 1) om 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) om en månad, om anställningsförhållandet har varat över ett men högst fyra år,
- 3) om två månader, om anställningsförhållandet har varat över fyra men högst åtta år,
- 4) om fyra månader, om anställningsförhållandet har varat över åtta men högst 12 år,
- 5) om sex månader, om anställningsförhållandet har varat över 12 år.

När en tjänsteman säger upp sig, ska en uppsägningstid på 14 dagar iaktas, om anställningsförhållandet till staten har varat högst fem år. Om anställningsförhållandet till staten har varat över fem år, ska en uppsägningstid på en månad iaktas.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som har utnämnts till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid upphör utan uppsägning när denna tid har löpt ut, om inte tjänsteförhållandet har upphört redan tidigare på grund av uppsägning.

Tjänsteförhållandet för en tjänsteman som avses i 26 § i statstjänstemannalagen (750/1994) kan sägas upp av såväl myndigheten som tjänstemannen så att det upphör tidigast efter en månad.

När en tjänsteman säger upp sig kan den gällande uppsägningstiden frångås, om myndigheten ger sitt samtycke.

Anmärkning:

Uppsägningstiderna enligt denna paragraf ska tillämpas i stället för de uppsägningstider som anges i 30 § i statstjänstemannalagen.

§ 52

Tjänstemäns lön i fall av hävning, avsättning och omedelbar uppsägning

Om en tjänstemans tjänsteförhållande har hävts eller om tjänstemannen har avsatts från sin tjänst genom domstolsbeslut, ska hans eller hennes hela lön innehållas fastän beslutet inte har vunnit laga kraft. Om hävningen av tjänsteförhållandet återtas till följd av ändringssökande, ska hela den innehållna lönen betalas till tjänstemannen. Den innehållna lönen ska betalas också när avsättningen återtas till följd av ändringssökande och tjänstemannen inte döms till något straff för den gärning han eller hon anklagades för.

Om man med stöd av 28 § 1 mom. i statstjänstemannalagen har kommit överens om att en tjänstemans tjänsteförhållande ska upphöra omedelbart till följd av uppsägning, betalas ingen lön fastän beslutet om uppsägning inte har vunnit laga kraft. Om uppsägningen återtas till följd av ändringssökande, ska lönen betalas till tjänstemannen med avdrag för den summa som har betalats till honom eller henne i ersättning som motsvarar lönen för uppsägningstiden.

§ 53

Tjänstemäns lön vid avstängning från tjänsteutövning

Om ett beslut om uppsägning av en tjänsteman inte har vunnit laga kraft vid uppsägningstidens utgång och tjänstemannen har avstängts från tjänsteutövningen med stöd av 40 § 1 mom. i statstjänstemannalagen, ska hans eller hennes hela lön innehållas för denna tid. Om uppsägningen återtas till följd av ändringssökande, ska den innehållna lönen betalas till tjänstemannen.

Om en tjänsteman med stöd av 40 § 2 mom. 1 punkten i statstjänstemannalagen har avstängts från tjänsteutövning under tiden för åtal för brott eller undersökningar på grund av detta, ska hälften av tjänstemannens lön innehållas. Om tjänstemannen inte döms för den gärning på grund av vilken han eller hon avstängdes från tjänsteutövningen, ska till honom eller henne dessutom betalas det belopp av lönen som innehållits.

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 2 punkten i statstjänstemannalagen, ska hans eller hennes hela lön innehållas för denna tid.

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 3 punkten i statstjänstemannalagen, ska till honom eller henne för tiden för avstängningen betalas en lön vars storlek bestäms enligt vad som gäller i fråga om tjänstemäns lön för sjukdomstid.

Om en tjänsteman har avstängts från tjänsteutövning med stöd av 40 § 2 mom. 4 punkten i statstjänstemannalagen, ska till honom eller henne som lön för uppsägningstiden betalas lön enligt § 7 för tiden för avstängningen från tjänsteutövning.

Arbetstagare

§ 54

Uttag av arbetstagares avgifter till personalorganisationer

Om arbetstagaren har gett fullmakt, innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens lön medlemsavgiften till en förening som undertecknat arbetskollektivavtalet för ämbetsverket. Arbetsgivaren ska betala in de innehållna medlemsavgifterna på det bankkonto som föreningen uppgett.

Föreningen är skyldig att skriftligen lämna de uppgifter som behövs för innehållningen av medlemsavgifterna.

Efter kalenderårets utgång eller om arbetsavtalsförhållandet upphör ska arbetstagaren med tanke på beskattningen få ett intyg över de medlemsavgifter som innehållits.

Anmärkning:

Enligt 1 § i lagen om inkassering av vissa medlemsavgifter ur statstjänstemäns lön (365/1969) får medlemsavgifter till fackföreningar och arbetslöshetskassor tas ut från en tjänstemans lön, om tjänstemannen har gett sitt samtycke.

§ 55

Förhandlingar om meningsskiljaktigheter i fråga om tillämpningen av arbetskollektivavtal

Om det mellan arbetsgivaren och en person som är anställd i arbetsavtalsförhållande råder meningsskiljaktigheter om ett arbetskollektivavtals giltighet, giltighetstid, innebörd eller omfattning eller om den rätta tolkningen av en viss punkt i avtalet, ska man sträva efter att reda ut meningsskiljaktigheterna genom förhandlingar på det sätt som man i fråga om tjänstekollektivavtal har avtalat i § 5 och 6 i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal.

§ 56

Arbetstagares uppsägningsskydd och permittering av arbetstagare

I bilaga 4 ingår avtalsbestämmelser om uppsägningsskydd och permittering.

§ 57

Avtalsbestämmelsen har upphävts.

§ 58

Arbetsgivarens allmänna rättigheter

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare och att leda och övervaka arbetet.

5. ARBETSFRED

§ 59 Arbetsfred

Tjänstemän

Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist om avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk grundat på avtalet, för att ändra det gällande avtalet eller för att åstadkomma ett nytt avtal.

En förening som är bunden av detta avtal är dessutom skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänstemän som omfattas av avtalet inte bryter mot fredsplikten enligt föregående moment eller överträder bestämmelser i avtalet. Denna skyldighet som en förening har innebär också att föreningen inte får stödja eller bistå vid en förbjuden stridsåtgärd eller på något annat sätt medverka till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avveckla dem.

Arbetstagare

Medan detta kollektivavtal är i kraft får man inte vidta strejk, lockout eller någon annan jämförbar åtgärd som riktar sig mot bestämmelserna i detta avtal eller dess bilagor eller syftar till en ändring av detta avtal eller dess bilagor.

6 GILTIGHET

§ 60 Avtalets giltighet

Detta avtal träder i kraft den 1 mars 2025 och gäller till och med den 29 februari 2028. Avtalet fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, om inte avtalet sägs upp av någon av avtalsparterna minst sex veckor före avtalsperiodens eller förlängningsårets utgång. Om statens tjänste- och arbetskollektivavtal upphör att gälla enligt § 21 mom. 4, upphör även detta avtal att gälla.

På läkargrupper anställda vid Försvarsmakten tillämpas dock de bestämmelser i bilaga 6 till detta avtal som var i kraft under avtalsperioden 2023–2025 tills det underteckningsprotokoll som ska upprättas mellan Försvarsförvaltningen och Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf om arbetstidsbestämmelser och eventuella andra anställningsvillkor som tillämpas på dessa grupper har trätt i kraft.

BILAGA 1 Avtalsbestämmelser om ersättning för tjänstemäns flyttningskostnader

§ 1

Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller ersättning som ska betalas för flyttning i hemlandet.

Flyttningskostnaderna ska ersättas för en tjänsteman som blir tvungen att flytta till annan ort med anledning av att ett ämbetsverk eller en del av det flyttas eller omorganiseras, med anledning av förflyttning eller bestående kommendering enligt de gällande bestämmelserna om förflyttningsskyldighet inom respektive förvaltningsområde eller med anledning av överföring av en tjänst i enlighet med 5 § i statstjänstemannalagen (750/1994).

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelserna om ersättning för flyttningskostnader ska tillämpas på motsvarande sätt också i fråga om arbetstagare.

§ 2

Allmänt

Följande kostnader ska ersättas som flyttningskostnader:

- 1) tjänstemäns och deras familjemedlemmars färdkostnader för flyttningsresor i enlighet med de bestämmelser som ingåtts om ersättning för resekostnader,
- 2) sådana nödvändiga och skäligena kostnader för transport av sedvanligt bohag som har direkt anknytning till transporten,
- 3) flyttningsspenning som ersättning för andra nödvändiga kostnader som flyttningen medför,
- 4) dagtraktamenten till tjänstemännen för den tid som gått åt till flyttningen, i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader,
- 5) resekostnaderna för de resor som tjänstemännen och deras familjemedlemmar gör för att bekanta sig med den nya förläggningssorten, och
- 6) logiersättning för särskilda boendekostnader.

Tillämpningsanvisning:

En tjänstemans familjemedlemmar är tjänstemannens make, tjänstemannens eller makens omyndiga barn, foster- eller adoptivbarn liksom även tjänstemannens eller makens föräldrar som bor i samma hushåll som tjänstemannen.

Det som ovan anges om makar ska också tillämpas på sambor och på parter i parförhållanden som avses i lagen om registrerat partnerskap (950/2001).

§ 3

Flyttningsspenning

Flyttningsspenningens storlek bestäms enligt antalet personer som flyttar.

När en enda person flyttar betalas 1 540 euro i flyttningsspenning, när två flyttar betalas 2 050 euro och när tre eller flera flyttar betalas 2 570 euro.

Gäller förflyttningen vardera maken samtidigt, betalas flyttningspenning endast till den ena av makarna. Om den tid som ligger mellan förflyttningarna dock är minst sex månader, ska 50 procent av flyttningspenningen dessutom betalas till den andra maken.

Varje avtalsperiod ska en överenskommelse ingås om justering av flyttningspenningens belopp med beaktande av de förändringar som skett i den allmänna kostnadsnivån.

§ 4

Resor mellan den ursprungliga och den nya förläggningssorten

Tjänstemän och deras familjemedlemmar ska i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas ersättning för sex resor som företagits antingen från den ursprungliga förläggningssorten till den nya förläggningssorten eller som under de två år som följer närmast efter förflyttningen företas från den nya förläggningssorten till den ursprungliga förläggningssorten.

Tillämpningsanvisning:

En av tjänstemannens familjemedlemmar har på varje resa mellan den ursprungliga och den nya förläggningssorten rätt till ersättning för resekostnaderna.

Resorna kan vara i högst nio dygn sammanlagt.

§ 5

Logiersättning

I det fallet att flyttningen till den nya förläggningssorten av godtagbar anledning har skett före eller efter den egentliga förflyttningstidpunkten, ska tjänstemannen i enlighet med avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas logiersättning för tiden mellan flyttningstidpunkten och den egentliga förflyttningstidpunkten för de kostnader som tjänstemannen orsakats genom det tillfälliga boendet på den ursprungliga eller nya förläggningssorten.

Tillämpningsanvisning:

Med godtagbar anledning avses i första hand svårigheter att skaffa bostad på tjänstemannens nya förläggningssort.

Som godtagbar anledning kan också anses att en tjänsteman skjuter upp eller tidigarelägger flyttningen i enlighet med när läsåret börjar eller slutar i de skolor som familjens barn går i. Flyttningen får dock inte skjutas upp längre än till slutet av det läsår som pågår vid förflyttningstidpunkten.

Faktorer i anslutning till makens arbetsplats eller studier kan anses vara en godtagbar anledning, om det på grund av att maken tar emot en ordinarie arbetsplats eller av någon annan orsak i samband med makens ordinarie arbetsplats eller studier på heltid är nödvändigt att tidigarelägga flyttningen till den nya förläggningssorten eller skjuta upp den till efter förflyttningstidpunkten. En tjänsteman kan på denna grund tidigarelägga eller skjuta upp flyttningen med högst 3 månader.

Till en tjänsteman med familj ska 30 procent av dagtraktamentet enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader betalas för de dygn i arbete som tjänstemannen i de fall som nämns i mom. 1 blivit tvungen att bo åtskild från sin familj.

Under den tid för vilken det till tjänstemannen betalas logiersättning enligt mom. 1 har han eller hon rätt till färdkostnadsersättning enligt de ovan nämnda bestämmelserna för en resa tur och retur per vecka till familjens boningsort.

Ersättningar som avses i denna paragraf betalas för en tid av högst sex månader. Om staten erbjuder tjänstemannen en tillfredsställande bostad, betalas inga ersättningar enligt denna paragraf.

§ 6

Ersättning för kostnader för besittning av en ny bostad

Om en tjänsteman har köpt eller hyrt bostad på den nya orten före förflyttningstidpunkten men av godtagbar anledning skjuter upp flyttningen till denna bostad, ska tjänstemannen betalas ersättning för den nya bostadens besittningskostnader för tiden mellan det att bostaden köps eller hyrs och tidpunkten för förflyttningen.

§ 7

Förberedande åtgärder

Tjänstemän som har beviljats tjänstledighet för förberedande åtgärder i anknytning till förflyttningen till en ny ort kan betalas lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal för tjänstledighetstiden, dock högst för tre dygn.

§ 8

Transport som staten ordnar

Om staten ordnar avgiftsfri transport av personer eller bohag ska transporten utnyttjas, om den uppfyller allmänna skäliga krav med tanke på flyttningssättet, resans längd och den tid som kan användas för flyttningen.

§ 9

Ansökan om ersättning

En räkning över de ersättningar som avses i dessa bestämmelser ska lämnas till den behöriga myndigheten senast två månader efter flyttningen eller efter det att resan gjorts. I annat fall går rätten till ersättning förlorad.

Av särskilda skäl kan den behöriga myndigheten bestämma att ersättning ska sökas även inom kortare tid än den som nämns ovan.

Den behöriga myndigheten kan på ansökan bevilja tillstånd till betalning av ersättning, även om ersättning inte har sökts inom utsatt tid.

Till räkningen ska fogas verifikat över de kostnader som uppkommit, om sådana verifikat har kunnat fås.

§ 10**Lokala avtal om ersättning för flyttningskostnader**

Bestämmelserna i denna bilaga kan frångås genom preciserande tjänstekollektivavtal som ingås av förvaltningsområdets förhandlingsmyndigheter eller arbetskollektivavtal som ingås av ett ämbetsverk, förutsatt att ett avvikelseavtal inte orsakar staten merkostnader utan att de ökade kostnaderna täcks med besparingar som avtalen leder till.

BILAGA 2 Avtalsbestämmelser om förtroendemannaverksamhet och om ställning och rättigheter för förtroendemen, arbetarskyddsfullmäktige och andra personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter

Tillämpningsområde

§ 1

Personalföreträdare

Dessa bestämmelser gäller förtroendemen, arbetarskyddsfullmäktige som avses i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), arbetarskyddsombud och andra personalföreträdare som avses i 6 § i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och som deltar i samarbetsuppgifter enligt lagen. Med förtroendeman avses en tjänsteman eller arbetstagare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser.

Bestämmelserna i detta avtal gäller även huvudförtroendemen och distriktsförtroendemen.

Det som här sägs om arbetarskyddsfullmäktige gäller på motsvarande sätt distrikts- och specialfullmäktige inom arbetarskyddet.

Dessa bestämmelser ska också tillämpas på ersättare för alla ovan nämnda förtroendemen och för alla arbetarskyddsfullmäktige, när dessa ersättare sköter samarbetsuppgifter.

Bestämmelserna gäller alla dem som nämns ovan, och som nedan kallas personalföreträdare, om inte något annat överenskomms särskilt.

Förtroendemannaverksamhet

§ 2

Allmänt om förtroendemannaverksamhet

Ett syfte med förtroemanssystemet är att bidra till att systemet med tjänste- och arbetskollektivavtal mellan parterna upprätthålls och att avtalsverksamheten vid ämbetsverken utvecklas. Förtroemannen är en central aktör när det gäller att genomföra tjänste- och arbetskollektivavtalssystemet vid ämbetsverken. Förtroemannen sörjer för sin del för att avtalen tillämpas på rätt sätt och att de följs. Förtroemannen hjälper till att reda ut eventuella meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och de anställda så att de kan avgöras på ett sätt som är ändamålsenligt, rättvist och snabbt. Förtroemannen arbetar för att främja överenskommelser inom ämbetsverken och upprätthålla arbetsfreden.

Förtroemanssystemet är också ett sätt för att förbättra verksamheten vid ämbetsverket, de anställdas möjligheter till påverkan och resultaten.

Både förtroemannen och arbetsgivaren ska bidra till sådant som skapar förutsättningar för en god förtroemansverksamhet. Att ärenden behandlas på ett öppet sätt ökar förtroendet och förbättrar möjligheterna att förbinda sig till gemensamma mål.

§ 3 Avtal vid ämbetsverk

Förtroendemannaverksamhet enligt dessa bestämmelser ordnas vid statens ämbetsverk på det sätt som ämbetsverket och de respektive organisationer som företräder de anställda (nedan personalorganisationer) närmare kommer överens om när det gäller detaljerna för verksamheten.

Med ämbetsverk avses i detta avtal statsrådets kansli, de övriga ministerierna och ämbetsverk och inrättningar under dem. Med personalorganisation avses organisationer som har undertecknat statens tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå och deras underföreningar.

Anmärkning:

Om man vid ämbetsverket inte kan nå enighet vid förhandlingarna om förtroendemannasystemet, ska för tjänstemännens del den förhandlingsordning iakttas som överenskommits i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal. I fråga om dem som är anställda i arbetsavtalsförhållande ska man iakttä det som i arbetskollektivavtalen har överenskommits om förhandlingsordningen.

§ 4 Förtroendemän

Med förtroendeman avses en tjänsteman eller arbetstagare som personalorganisationen har utsett till sin företrädare och som ska sköta de uppgifter som avses i dessa bestämmelser. Förtroendemannen ska vara anställd vid ämbetsverket och förtrogen med förhållandena inom sitt verksamhetsområde.

För olika personalkategorier vid samma ämbetsverk och för olika ämbetsverk kan man även utse en gemensam huvudförtroendeman och förtroendeman. Till huvudförtroendeman eller förtroendeman för personer i tjänsteförhållande kan man också välja en person i arbetsavtalsförhållande och vice versa.

Dessa avtalsbestämmelser gäller även huvudförtroendemän och distriktsförtroendemän, och förtroendemännens ersättare när de sköter förtroemannauppdrag.

Tillämpningsanvisning:

Om personalorganisationen eller personalorganisationerna i fråga utser endast en förtroendeman för hela ämbetsverket, är han eller hon också den huvudförtroendeman som avses i avtalsbestämmelserna.

§ 5 Val av förtroendemän

De parter som avses i § 3 ska var för sig avtala om förtroendemännens antal, placering och övriga detaljer som hänger samman med valet, med beaktande av ämbetsverkets storlek, antalet anställda, underföreningarnas medlemsantal, de löne- och anställningssystem som tillämpas och det förhandlingsbehov de föranleder liksom även arten och omfattningen av de uppgifter som sköts vid ämbetsverket. Då ska man fästa vikt vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att de främjar behandlingen av ärenden enligt förhandlingssystemet.

Ett skriftligt meddelande om de förtroendemän och vice förtroendemän som blivit valda ska sändas till ämbetsverket. I fråga om en vice förtroendeman ska det dessutom meddelas under vilken tid han eller hon är vikarie för förtroendemannen.

Om en personalorganisation förrättar val av förtroendeman på arbetsplatsen, ska tjänstemännen och arbetstagarna på arbetsplatsen ges tillfälle att delta i valet. Ordlandet och förrättandet av valet får dock inte onödigtvis störa arbetet. En överenskommelse om tiden och platsen för valet ska ingås med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas.

När en förtroendeman väljs genom val på arbetsplatsen, ska den tid som på arbetsplatsen använts till förberedelserna inför valet, valförrättningen och resultaträkningen räknas som arbetstid för dem som deltagit i dessa uppgifter.

Tillämpningsanvisning:

Om verksamheten minskar eller ökar inom ämbetsverkets eller förtroendemännens verksamhetsområden eller om det görs omorganiseringar, kan förtroendemannaorganisationen vid behov ändras genom avtal mellan parterna i enlighet med principerna i dessa bestämmelser så att den motsvarar ämbetsverkets eller verksamhetsområdets förändrade omfång och struktur.

När en förtroendeman väljs genom val, ska valet förrättas på arbetstid på arbetsplatsen, om ordlandet och förrättandet av valet inte stör arbetet vid ämbetsverket. Parterna ska i god tid innan valet förrättas komma överens om tiden och platsen för valet och om andra omständigheter som är förknippade med det. Om valet orsakar oskäligt men för verksamheten vid ämbetsverket, ska det förrättas utanför arbetstid. Personalorganisationerna inom branschen ska sköta de praktiska arrangemangen i samband med valet.

§ 6

Förtroendemannens uppgifter

En förtroendeman ska företräda tjänstemännen, arbetstagarna och personalorganisationen i ärenden som gäller tolkning och tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtal och av bestämmelser och föreskrifter liksom även i andra ärenden som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen eller arbetstagarna. Förtroendemannen ska vid behov hjälpa till att reda ut meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och en tjänsteman eller arbetstagare.

Förtroendemannen ska också förmedla information och meddelanden mellan arbetsgivaren, organisationerna och de anställda.

Anmärkning:

Bestämmelser om förtroendemannens uppgifter finns också i vissa lagar, bl.a. i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013) och i arbetstidslagen (872/2019).

Tillämpningsanvisning:

Eftersom samarbetssystemen och förhandlings- och avtalssystemen är avsedda att komplettera varandra, är det på sin plats att sörja för ett gott samarbete och informationsutbyte mellan samarbetsorganen och förtroendemannen.

§ 7

Förhandlingsordning

Vid meningsskiljaktigheter om tolkning eller tillämpning av ett tjänstekollektivavtal och i ärenden som gäller fullgörande av tjänsteåligganden, den tekniska ordningen för dem samt lön, arbetstid, semester eller andra ärenden som gäller anställningsvillkoren ska å ena sidan arbetsgivaren och å andra sidan tjänstemannen eller den förtroendemannen som företräder honom eller henne genom direkta överläggningar försöka avveckla meningsskiljaktigheterna.

Om ett ärende som gäller ett tjänstekollektivavtal inte blir uppklärat på detta sätt, ska den förhandlingsordning som överenskommits i huvudavtalet om ärenden som gäller statens tjänstekollektivavtal tillämpas.

I fråga om förhandlingsordningen för anställda i arbetsavtalsförhållande iakttas det som har avtalats om den i § 55 i detta avtal.

Tillämpningsanvisning:

Ämbetsverket ska informera huvudförtroendemannen och förtroendemannen om de företrädare för arbetsgivaren med vilka förhandlingar ska föras om olika frågor.

Eftersom det på arbetsplatserna också kan uppstå meningsskiljaktigheter om fullgörandet av tjänsteåligganden, om den tekniska ordningen för dem och om andra frågor som arbetsgivaren ensam bestämmer om, har det i avtalet ansetts att huvudförtroendemannen eller förtroendemannen ska sköta också sådana meningsskiljaktigheter.

Personalföreträdares skyldigheter

§ 8

Skyldigheter

En personalföreträdare är skyldig att iakttä bestämmelser och avtal som gäller hans eller hennes anställningsförhållande och att iakttä arbetstiden, chefernas förordnanden och andra skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, trots att han eller hon är personalföreträdare.

Personalföreträdares rättigheter

§ 9

Tidsanvändning

En personalföreträdare har rätt att för skötseln av sina uppgifter få tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från skötseln av de uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande.

När den ovan avsedda befrielsen ordnas ska ämbetsverket beakta arten av ämbetsverkets uppgifter, arbetsplatsens omfång och antalet arbetsställen, de anställningsförhållanden och lönesystem som tillämpas och det behov av förhandlingar de föranleder, antalet anställda, kontaktmöjligheter och andra motsvarande omständigheter liksom även den mängd uppgifter som beror på dessa faktorer och som den som har hand om samarbetsuppgifter ska sköta.

Den tid som reserveras för uppgifterna som personalföreträdare ska motsvara de uppgifter som uppdraget som företrädare medför.

Arbetsgivaren kan avtala med en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter att dessa uppgifter ska arrangeras på annat sätt under den tid för vilken personen i fråga har valts att företräda de anställda. Detta kan vara motiverat med tanke på den tid som behövs för uppgifterna som företrädare eller i de fall då det ordinarie arbetet gör det väsentligt mycket svårare att sköta uppgifterna som företrädare.

En personalföreträdare ska på förhand avtala med ämbetsverket om uppgifter om vilka det bestämts eller avtalats att de ska utföras utanför arbetstid, om inte uppgiften beror på ett förordnande av en myndighet.

Anmärkning:

I 34 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) ingår följande bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning:

Vid bestämmandet av den tid som behövs för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska hänsyn tas till antalet arbetstagare som han eller hon företräder, arbetsplatsens regionala omfattning, antalet arbetsställen och det utförda arbetets art, faktorer som är beroende av arbetsarrangemangen och som påverkar fullmäktigens arbetsmängd samt övriga i arbetarskyddslagen avsedda olägenheter, risker och belastningar som påverkar arbetstagarnas säkerhet samt fysiska och psykiska hälsa.

Om inte något annat har bestämts om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning, ska arbetsgivaren på en arbetsplats där minst 10 arbetstagare regelbundet arbetar, med beaktande av de ovan nämnda faktorerna för skötseln av fullmäktigens uppgifter befria arbetarskyddsfullmäktigen från dennes ordinarie arbetsuppgifter för minst fyra timmar under respektive period av fyra på varandra följande kalenderveckor, om inte den avsevärda olägenhet som en sådan befrielse orsakar för produktionen eller arbetsgivarens verksamhet temporärt är ett hinder för befrielsen.

Tillämpningsanvisning:

Om en personalföreträdare har beviljats regelbundet återkommande befrielse från arbetet, kan han eller hon i brådskande fall beviljas befrielse även under någon annan tid som är lämplig med tanke på tjänsteåliggandena eller arbetsuppgifterna.

Avsikten med arrangemang som gäller tidsanvändningen är att ge tjänstemän och arbetstagare en möjlighet att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt sköta de uppgifter som de har i egenskap av personalföreträdare.

Då ett ämbetsverk förbereder sig för strukturella förändringar bedöms behovet av förtroendemännens tidsanvändning separat i syfte att säkerställa en tillräcklig tidsanvändning.

§ 10 Personalföreträdares lön

Personalföreträdares uppgiftsrelaterade och individuella lönedel bestäms i regel på det sätt som har avtalats i tjänste- och arbetskollektivavtalet om ämbetsverkets lönesystem.

I fråga om förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter ska arbetsinsatsen och prestationsnivån bedömas utifrån hur de sköter de ordinarie arbetsuppgifterna. Det bedöms alltså inte att deras arbetsprestation har sjunkit på grund av att de delvis befriats från sina uppgifter.

Om en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig helt och hållet har befriats från de ordinarie uppgifter som hör till hans eller hennes anställningsförhållande, ska han eller hon betalas lön enligt § 7 i det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, eller lönen fastställas eller avtalas särskilt i varje enskilt fall.

Om arbetsgivaren och en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter tillsammans konstaterar att de ordinarie arbetsuppgifterna bör arrangeras på det sätt som avses i § 9 mom. 3 och att arrangemanget medför att arbetsuppgifternas svårighetsgrad sjunker, ska förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges uppgiftsrelaterade lönedel höjas med ett tilläggsarvode som motsvarar sänkningen. Tilläggsarvode ska jämföras med den uppgiftsrelaterade lönedelen, inklusive generella lönehöjningar. I detta sammanhang ska man också komma överens om hur denna persons uppgifter arrangeras när uppdraget som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig upphör.

Huvudförtroendemens och arbetarskyddsfullmäktiges löneutveckling ska motsvara löneutvecklingen i ämbetsverket.

§ 11 Ersättning för inkomstbortfall

Den tid som personalföreträdare som delvis har befriats från sina ordinarie arbetsuppgifter på sin arbetstid använder till samarbetsuppgifter ska räknas som arbetstid.

Om andra företrädare än lärare på sin fritid utför samarbetsuppgifter som de har kommit överens om med sin chef, ska även denna tid räknas som arbetstid.

Om en personalföreträdare på grund av ett reseförordnande som ämbetsverket utfärdat särskilt blir tvungen att företa sådana resor i hemlandet som behövs för skötseln av samarbetsuppgifterna, ska han eller hon för dessa resor betalas kostnadsersättning enligt avtalsbestämmelserna om ersättning för resekostnader.

I fråga om arvode för lärare som är huvudförtroendeman eller förtroendeman har överenskommit särskilt.

Tillämpningsanvisning:

Att den tid som används för samarbetsuppgifter räknas som arbetstid innebär att personen i fråga på basis av denna tid ska få alla ersättningar och tillägg som baserar sig på arbetstidsavtal, om övriga villkor för att få dessa ersättningar och tillägg uppfylls.

Anmärkning:

En överenskommelse om särskilda arvoden för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige har ingåtts genom ett arbetskollektivavtal för ämbetsverket eller genom ett preciserande tjänstekollektivavtal.

§ 12**Information som ska ges en förtroendeman**

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om tillämpningen av författningar, bestämmelser eller avtal när det gäller en tjänstemans eller arbetstagares lön eller anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges all den information som inverkar på utredningen av fallet och de handlingar som behövs för utredningen.

Ämbetsverket ska se till att förtroendemannen till sitt förfogande får ingångna tjänste- och arbetskollektivavtal, separata protokoll och andra avtal, tillämpningsanvisningar till dessa liksom även särskilda föreskrifter och anvisningar som gäller enskilda ämbetsverk.

Huvudförtroendemän, distriktsförtroendemän och motsvarande förtroendemän ska minst en gång om året få information om antalet anställda inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen och om förändringar i detta antal enligt anställningsförhållandets art liksom även om antalet visstids- och deltidsanställda och antalet utomstående som arbetar för arbetsgivaren samt eventuella förändringar i dessa antal. Förtroendemannen ska minst två gånger om året få följande information om nya anställningsförhållanden för viss tid inom det egna verksamhetsområdet eller på den egna arbetsplatsen: personens namn, arbetsuppgift, enhet inom organisationen, datum för anställningens början, de uppgifter arbetsgivaren har om hur länge anställningen varar och grunden för att anställningen är tidsbegränsad. Arbetsgivaren ska minst två gånger om året behandla de gällande visstidsanställningarna med förtroendemannen. Då går man för varje enskilt fall igenom grunderna för visstidsanställningarna och möjligheten att ombilda dem till ordinarie anställningar. Ämbetsverken avtalar vid behov om tillvägagångssätten enligt detta moment.

I fråga om förtroendemannens rätt att få information ska åtminstone följande gälla:

Huvudförtroendemannen och, i fråga om det egna verksamhetsområdet eller den egna arbetsplatsen, de övriga förtroendemannen har rätt att årligen och i samband med övergångsperioden för införandet av det nya lönesystemet samt före löneförhandlingarna konfidentiellt få information om krav- och prestationsnivåer för personalen inom tillämpningsområdet för avtalet om ämbetsverkets lönesystem samt statistikinformation om personalens totala löner och lönernas utveckling enligt kravnivå, personalgrupp, utbildningsnivå och kön. En förtroendeman har dessutom i de fall och under de förutsättningar som här avses rätt att få information om arbetsbeskrivningar, bedömningen av arbetets svårighetsgrad och kravnivå samt den totala lönen specificerad i lönefaktorer och deras grunder för de personers del som han eller hon företräder. Information om den individuella lönedelens grunder får dock ges endast under förutsättning att personen i fråga har gett sitt samtycke till det genom en individualiserad fullmakt.

Vid ämbetsverken ska man närmare komma överens om innehållet i den statistik som avses i föregående moment och om förfarandet när information lämnas ut.

När information som avses i denna paragraf lämnas ut, ska kraven på datasekretess beaktas. Informationen ska lämnas utan särskild begäran och avgiftsfritt.

Anmärkning:

Ämbetsverkets personalplan ska innehålla principer för användning av visstidsanställningar och ombildande av dem till ordinarie anställningar. Personalplanen ska behandlas tillsammans med personalföreträdarna i enlighet med lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar.

Ett samarbetsavtal om statistiksamarbete har ingåtts på central nivå, och finansministeriet har meddelat föreskrifter om ämbetsverks statistiksamarbete som utarbetats tillsammans med huvudavtalsorganisationerna (VN/14808/2019, 19.12.2019). Bestämmelser om registrering av personer finns i dataskyddslagen (1050/2018) och bestämmelser om rätten att få löneuppgifter finns i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999) och i 10 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986).

Tillämpningsanvisning:

En förtroendemän har rätt att granska alla de arbetsavtal som kollektivavtalet i fråga tillämpas på.

Eftersom den behöriga myndigheten också i vissa fall kan sakna den information som behövs för utredning av fallet, gäller skyldigheten att lämna uppgifter också huvudförtroendemän och förtroendemän.

Den statistikinformation som förtroendemännen får ska vara så aktuell som möjligt, och den ska lämnas två veckor innan förhandlingarna om ett tjänste- och arbetskollektivavtal om justering av lönen inleds och tre månader efter utgången av statistikåret.

§ 13**Andra personalföreträdares rätt att få information**

En personalföreträdare har på det sätt som föreskrivits eller avtalats rätt till den information som behövs för att han eller ska kunna sköta sina uppgifter.

Anmärkning:

Bestämmelser om den information som ska ges till personalföreträdare ingår i 32 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i lagen om samarbete inom statens ämbetsverk och inrättningar (1233/2013). Vidare har man kommit överens om denna information i de avtal som ingåtts med stöd av den sistnämnda lagen och i samarbetsavtalet för statens arbetarskydd.

§ 14**Underleveranser och uthyrningsarbete**

Arbetsgivaren ska ge information om planerade avtal om anlitande av utomstående arbetskraft till de förtroendemän som företräder en personalgrupp vars arbetsuppgifter ärendet gäller. I detta sammanhang ska den planerade mängden arbetskraft, arbetsuppgifterna och avtalets giltighetstid utredas. Förtroendemannen ska ges tillfälle att ge ett utlåtande i ärendet, om inte något annat följer av förhållandena eller av andra omständigheter.

En huvudförtroendeman har rätt att få information om de underleverantörer som verkar inom hans eller hennes verksamhetsområde och om den arbetskraft på arbetsplatsen som är anställd hos underleverantörerna. Med tanke på informationsutbytet och förhandlingsrelationerna ska huvudförtroendemannen på begäran också ges kontaktinformation som gäller huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige hos de underleverantörer som avses ovan, om ämbetsverket har tillgång till denna information.

Om ett ämbetsverk eventuellt anlitar underleverantörer eller hyrd arbetskraft, ska det i avtalen om dem införas ett villkor enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet i branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

Om antalet anställda vid ett ämbetsverk undantagsvis måste minskas på grund av att underleverantörer anlitas, ska ämbetsverket uppmana underleverantören att, om denna är i behov av arbetskraft, anställa de personer som friställts och som lämpar sig för arbetet hos underleverantören, med tidigare löneförmåner. Om detta inte är möjligt ska ämbetsverket försöka omplacera personerna i fråga i andra uppgifter inom ämbetsverket.

Ämbetsverken bör sträva efter att begränsa det eventuella anlitaandet av hyrd arbetskraft endast till att jämna ut arbetstoppar eller i övrigt till sådana tidsmässigt eller kvalitativt begränsade uppgifter som man inte kan låta den egna personalen utföra på grund av arbetets brådskande art, begränsad tid, krav på yrkeskunskap, särskild utrustning eller av andra motsvarande orsaker.

Att hyra arbetskraft är osunt och förbjudet om den hyrda personal som tillhandahållits av olika bemanningsföretag en längre tid utför normalt arbete vid ämbetsverket parallellt med den fast anställda personalen och under samma arbetsledning.

Ett ämbetsverk som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran ge huvudförtroendemannen en redogörelse för frågor i anslutning till dessa arbetstagares arbete.

Anmärkning:

Lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitaande av utomstående arbetskraft (1233/2006) innehåller bl.a. bestämmelser om beställarens skyldighet att informera förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige om sådana avtal om hyrd arbetskraft eller underleverans som avses i lagen.

§ 15

Lokaler och utrustning

Med beaktande av förhållandena inom verksamhetsområdet och mängden och arten av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det ordnas en lämplig plats där förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara de handlingar och kontorsförmödenheter de behöver för skötseln av sina samarbetsuppgifter. De ska dessutom anvisas en plats där de kan föra de diskussioner som är nödvändiga för att de ska kunna sköta sina uppgifter.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan vid skötseln av sina uppgifter använda kommunikations- och kontorsutrustning som är i sedvanlig användning vid ämbetsverket.

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska komma överens med en företrädare för arbetsgivaren om de praktiska arrangemang som avses i denna paragraf.

Tillämpningsanvisning:

Begreppet sedvanlig kontorsutrustning omfattar också den datautrustning med tillhörande program (bl.a. Internet och e-post) som allmänt används vid ämbetsverket. Vid bedömningen kan bl.a. ämbetsverkets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter och det behov de medför liksom även den tid som används för dessa uppgifter beaktas.

Personalföreträdares ställning

§ 16

Utveckling i arbetet

Samarbetsuppgifter får inte leda till att möjligheterna att utvecklas och avancera i yrket försämrats för den som valts till sådana uppgifter.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen ska även medan samarbetsuppgiften pågår utreda om upprätthållandet av den förtroendevaldas yrkesskicklighet i det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter sådan utbildning som ordnas också för den övriga personalen. Också andra anställda som deltar i samarbetsuppgifter ska ha samma möjligheter som resten av de anställda att delta i utbildning som syftar till att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten.

§ 17

Utbildning

En personalföreträdare som sköter samarbetsuppgifter ska om möjligt ges tillfälle att delta i utbildning som ökar hans eller hennes kompetens att sköta samarbetsuppgifter.

Arbetsgivaren ska tillsammans med den som blivit vald till förtroendeman eller till arbetarskyddsfullmäktig eller fullmäktigens ersättare ta upp behovet av utbildning samt arrangemangen kring detta inom två månader från valet.

Inom utbildningen ska i övrigt avtalsbestämmelserna om fackföreningsutbildning iakttas.

När en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter upphör, ska han eller hon och ämbetsverket gemensamt utreda om återgången till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete kräver utbildning som syftar till att upprätthålla yrkesskickligheten. Arbetsgivaren ska ordna den utbildning som utredningen förutsätter. När utbildningens innehåll avgörs ska man fästa vikt vid befrielsen från arbetet, hur länge samarbetsuppgifterna varat och de ändringar av arbetsmetoderna som skett under denna tid.

Tillämpningsanvisning:

Efter att tjänste- och arbetskollektivavtalen har undertecknats ska arbetsgivaren kalla förtroendemännen till gemensamma möten med cheferna där man reder ut tolkningar av de nya avtalen och andra eventuella frågor i samband med skötseln av förtroendemannauppdragen. Företrädarna för arbetsgivaren, förtroendemännen och andra personalföreträdare kan sammanträda också vid andra tidpunkter för att diskutera

hur samarbetet fungerar och för att behandla andra ärenden som anknyter till förtroendemannaverksamheten.

§ 18

Jämlik behandling av personalföreträdare

Personalföreträdare får inte på grund av de uppgifter som hör till dem försättas i en sämre ställning än andra tjänstemän och arbetstagare och inte heller på annat sätt diskrimineras eller utsätts för påtryckningar.

§ 19

Diskussioner om samarbetet

En företrädare för arbetsgivaren och varje förtroendeman ska regelbundet varje år föra en diskussion om hur samarbetet fungerar och vid behov diskutera åtgärder för att förbättra samarbetet. Denna diskussion kan också vara föras med respektive organisation, om parterna kommer överens om detta. Samtidigt behandlar man eventuell utbildning som behövs för förtroendemannauppgifterna och genomförandet av utbildningen samt granskar förtroendemannens löneutveckling.

Varje arbetarskyddsfullmäktig ska också regelbundet varje år föra en diskussion med en företrädare för arbetsgivaren om hur samarbetet fungerar och vid behov diskutera åtgärder för att förbättra samarbetet. Denna diskussion kan också föras med respektive organisation, om parterna kommer överens om detta.

§ 20

Tjänstemäns skydd mot omplacering

Tjänsteförhållandet för förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter, och de får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan tjänst där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

Vid överlåtelse av rörelse kvarstår ställningen för en huvudförtroendeman, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige, om den rörelse som överlåtits eller en del av den behåller sin självständighet. Om den rörelse som överlåtits eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt till efterskydd enligt § 24 mom. 3 från det att mandatperioden upphört till följd av överlåtelsen av rörelsen.

§ 21

Tjänstemäns anställningsskydd

Om det blir nödvändigt att omplacera tjänstemän, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en tjänsteman som är förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Om ett ämbetsverks tjänstemän måste permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska man sträva efter att sist vidta denna åtgärd mot en tjänsteman som är huvudförtroendeman, förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

En tjänsteman som är förtroendeman kan sägas upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker bara om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

En tjänsteman som är arbetarskyddsfullmäktig kan sägas upp bara om flertalet av de personer som han eller hon företräder ger sitt samtycke till detta eller om arbetet upphör helt och hållet och det inte kan ordnas något annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet.

§ 22

Arbetstagares skydd mot omplacering

Arbetsavtalet för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige eller arbetarskyddsombud får inte hävas eller sägas upp på grund av deras uppgifter, och de får inte, om de inte ger sitt samtycke, omplaceras till en sådan uppgift där skötseln av samarbetsuppgifterna försvåras. Detsamma gäller dessutom omplacering till sådana uppgifter eller sådan ändring av uppgifterna där lönefaktorerna i det lönesystem som tillämpas är sämre än denna persons tidigare motsvarande lönefaktorer.

Vid överlåtelse av rörelse kvarstår ställningen för en huvudförtroendeman, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige, om den rörelse som överlåtits eller en del av den behåller sin självständighet. Om den rörelse som överlåtits eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt till efterskydd enligt § 24 mom. 3 från det att mandatperioden upphört till följd av överlåtelsen av rörelsen.

§ 23

Arbetstagares anställningsskydd

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan personalföreträdare som deltar i samarbetsuppgifter får inte sägas upp av orsaker som beror på honom eller henne själv utan samtycke enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen (55/2001) av en majoritet av de personer som han eller hon företräder.

Om det blir nödvändigt att omplacera anställda i arbetsavtalsförhållande, ska man likaså sträva efter att sist omplacera en arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig.

Om anställda i arbetsavtalsförhållande vid ett ämbetsverk permitteras eller sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får en sådan åtgärd inte riktas mot en huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig, utom i det fallet att man gemensamt konstaterar att huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som i övrigt lämpar sig för honom eller henne. Andra förtroendemän än huvudförtroendemän kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan erbjuda dem ett arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet eller som i övrigt lämpar sig för dem eller utbilda dem för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

Förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas eller anses hävda i strid med 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grunden att personen i fråga har brutit mot ordningsföreskrifterna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligt och trots varningar har underlåtit att fullgöra förpliktelserna i arbetet.

Vid bedömningen av grunderna för hävande av en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än andra arbetstagare.

§ 24

Kandidatskydd och efterskydd

Bestämmelserna i § 18-22 i detta avtal ska i tillämpliga delar iakttas även i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som huvudförtroendeman som fackavdelningen eller fackföreningen har ställt upp och om vars kandidatur fackavdelningen eller fackföreningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, och dessutom i fråga om en sådan kandidat till uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig om vars kandidatur arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan har fått ett skriftligt meddelande.

Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandatperioden börjar för de kandidater som är uppställda i valet och upphör i fråga om andra än den som blir vald när valresultatet har fastställts.

Dessa bestämmelser ska även tillämpas i sex månader efter att en huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag har upphört.

§ 25

Ersättning till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i arbetsavtalsförhållande vid ogrundat upphävande av arbetsavtal

Om en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid med dessa bestämmelser, ska arbetsgivaren betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader i ersättning. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som en omständighet som ökar ersättningen ska beaktas att rättigheterna enligt dessa bestämmelser har kränkts.

Ersättning för permittering som är ogrundad enligt detta avtal bestäms enligt 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

BILAGA 3 Avtalsbestämmelser om fackföreningsutbildning

§ 1 Allmänt

Med fackföreningsutbildning avses utbildning som personalorganisationerna ordnar för sin medlemskår och som anknyter till samarbetet mellan arbetsgivaren och organisationerna eller till förbättrandet av organisationernas verksamhetsbetingelser.

Fackföreningsutbildning som främjar det ovan nämnda samarbetet stöds ekonomiskt av arbetsgivaren på det sätt som närmare anges nedan.

Tillämpningsanvisning:

Utöver den utbildning som organisationerna ordnar för att förbättra samarbetsförutsättningarna kan arbetsgivaren och organisationerna tillsammans planera och genomföra utbildning i samma syfte enligt ämbetsverkens egna behov. Den utbildning som planeras gemensamt kan genomföras antingen som personalutbildning eller genom att organisationerna och arbetsgivaren särskilt kommer överens om fördelningen av kostnaderna för varje enskild utbildning.

Ämbetsverkens personalutvecklingsplaner ska beakta det behov av utbildning som förtroendemän, arbetarskyddschefer, arbetarskyddsfullmäktige och personer som sköter samarbetsuppgifter har.

§ 2 Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

Fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är förtroendemannautbildning, arbetarskyddsutbildning, samarbetsutbildning och rationaliseringsutbildning.

Förtroendemannautbildningen ökar förtroendemannens kompetens vid skötseln av förtroendemannauppgifter och främjar således de mål som satts för förtroendemannaverksamheten.

Arbetarskyddsutbildningen förbättrar det samarbete som förutsätts i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och i de avtal som ingåtts med stöd av den och främjar således de mål som satts för arbetarskyddsverksamheten.

Samarbetsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete mellan ämbetsverkens ledning och de anställda och främjar således det interna samarbetet vid ämbetsverken.

Rationaliseringsutbildningen ökar förutsättningarna för samarbete vid utveckling och rationalisering.

§ 3 Rätt att delta i fackföreningsutbildning och utbildningens maximala längd

De som sköter förtroendemann-, arbetarskydds- och andra samarbetsuppgifter liksom deras ersättare samt ordföranden för en fackavdelning eller en fackförening kan delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt och som behövs med tanke på skötseln av dessa personers förtroendemann- eller samarbetsuppgifter.

Utbildningen för den som sköter ett förtroendemannauppdrag kan vara sammanlagt högst 22 arbetsdagar per kalenderår och för den som sköter ett annat samarbetsuppdrag sammanlagt högst 11 arbetsdagar per kalenderår.

Tillämpningsanvisning:

När beslut fattas om deltagande i utbildning, ska ämbetsverket beakta det utbildningsbehov som en persons samarbetsuppgifter medför. Utbildningsbehovet ska bedömas också i anslutning till utbildningens innehåll och uppgiften i fråga, och inte enbart utgående från personens formella ställning i samarbetssystemet.

Fackföreningsutbildningen kan även helt eller delvis utgöra nätundervisning.

Den som söker till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt är skyldig att lämna arbetsgivaren programmet för utbildningen i fråga eller en annan redogörelse för de frågor som behandlas inom denna utbildning.

§ 4 Studieledighet

Tjänstemän och arbetstagare har rätt till studieledighet enligt lagen om studieledighet för sådan fackföreningsutbildning som avses i § 2 och som arbetsgivaren stöder ekonomiskt.

Vid beräkandet av den tid som använts till utbildning enligt lagen om studieledighet (273/1979) ska även fackföreningsutbildning som avses i § 9 beaktas.

Tjänstemän och arbetstagare kan en månad per kalenderår delta i ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning enligt § 2 utan att det minskar den studieledighetstid som beviljas enligt lagen om studieledighet.

Tillämpningsanvisning:

För deltagande i fackföreningsutbildning ställs inga villkor beträffande hur länge anställningsförhållandet måste ha varat före utbildningen.

§ 5 Ansökan om studieledighet samt tjänstledighet

En tjänsteman ska ansöka om tjänstledighet och en arbetstagare om befrielse från arbetet för att få ledigt för studier. Ansökan ska göras minst två veckor innan utbildningen börjar om den varar högst fem dagar, och minst sex veckor innan utbildningen börjar om den varar en längre tid än fem dagar.

§ 6 Ekonomiska förmåner under studieledighet

För tiden för sådan tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt ska tjänstemannen eller arbetstagaren betalas lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal.

En tjänsteman eller arbetstagare har som ersättning för kostnader som utbildningen orsakar rätt till en kurspenning som uppgår till 55 euro per kursdag enligt undervisningsprogrammet, om kursen varar två dagar eller längre. För utbildning som varar en dag ska hälften av kurspenningens fulla belopp

betalas. Kurspenningen kan också betalas direkt till den som ordnar utbildningen.

Tillämpningsanvisning:

Grunden för betalning av kurspenning utgörs av det antal kursdagar som framgår av undervisningsprogrammen. Utöver kurspenning betalas inga andra kostnadsersättningar.

§ 7

Inräknande av fackföreningsutbildning i arbetstiden

Den tid som använts till fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt ska räknas som arbetstid på det sätt som har överenskommits i arbetstidsbestämmelserna.

§ 8

Att skjuta upp studieledighet

Om beviljandet av studieledighet för fackföreningsutbildning enligt § 2 skulle orsaka avsevärda olägenheter för verksamheten vid ämbetsverket under den tid som ansökan avser, har arbetsgivaren rätt att skjuta upp studieledighetens begynnelsestidpunkt med högst sex månader eller, om det är fråga om en utbildning som återkommer mer sällan än med sex månaders intervaller, högst till dess att följande motsvarande utbildning ordnas.

En arbetsgivare som utnyttjar den ovan nämnda rätten att skjuta upp studieledigheten ska senast tio dagar före utbildningens början meddela huvudförtroendemannen eller en annan motsvarande förtroendeman och personen i fråga varför det inte är möjligt att bevilja studieledighet.

§ 9

Annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt

När någon ansöker om tjänstledighet eller befrielse från arbetet utan lön för annan fackföreningsutbildning än sådan som arbetsgivaren stöder ekonomiskt, ska de tidsfrister för ansökan om utbildning som nämns i § 5 iakttas.

Tillämpningsanvisning:

I avtalsbestämmelserna ingår ingen överenskommelse om att utbildning som förbättrar organisationernas verksamhetsbetingelser är sådan utbildning som berättigar till studieledighet med stöd av 5 § 2 mom. i lagen om studieledighet. Arbetsgivaren kan efter eget gottfinnande bevilja tjänstledighet eller befrielse från arbetet för utbildningen i fråga. Också vid deltagande i denna utbildning ska samma tidsfrister iakttas som vid deltagande i utbildning som arbetsgivaren stöder ekonomiskt. Tjänstledighet eller befrielse från arbetet som beviljats för denna utbildning räknas dock med stöd av § 4 mom. 2 i avtalsbestämmelserna som tid som använts till utbildning som avses i lagen om studiestöd.

BILAGA 4 Avtalsbestämmelser om uppsägningsskydd och permittering i fråga om arbetstagare

1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1

Allmänt tillämpningsområde

Dessa bestämmelser gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av skäl som beror på arbetstagaren eller har samband med arbetstagarens person, uppsägning som sker på arbetstagarens initiativ samt de procedurer som ska iakttas när en arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. de anställningsförhållanden som avses i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011)
2. de anställningsförhållanden (läroavtal som grundar sig på ett arbetsavtal) som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

2. UPPSÄGNING AV SKÄL SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

§ 2

Uppsägningsgrunder

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal utan sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 1-2 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Tillämpningsanvisning:

Som sakliga och vägande grunder betraktas sådana skäl som beror på arbetstagaren själv, såsom försummelse av arbetet, brott mot föreskrifter som arbetsgivaren meddelat inom gränserna för sin arbetsledningsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Strävan har varit att ovan precisera begreppet saklig och vägande grund genom att ge några exempel på sådana fall då det enligt avtalet kan vara tillåtet att avsluta ett anställningsförhållande genom uppsägning.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund kan anses vara saklig och vägande är det enligt arbetsavtalslagen vid sidan av andra faktorer av betydelse hur grova försummelserna eller överträdelserna av de skyldigheter som följer av arbetsavtalet eller lagen är.

Vid bedömningen av om en uppsägningsgrund som har samband med arbetstagarens person kan anses vara saklig och vägande ska arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden beaktas som en helhet. Detta innebär att frågan om en uppsägningsgrund är tillräcklig eller inte ska avgöras utgående från en helhetsbedömning av alla de faktorer som hänför sig till fallet.

Som uppsägningsgrund räknas även skäl som gör att arbetsavtalet kan hävas enligt arbetsavtalslagen.

§ 3

Domstolsbehandling

Har man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägning av ett arbetsavtal, kan någondra avtalsparten föra saken till arbetsdomstolen. En stämningsansökan enligt 15 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

§ 4

Skiljeförfarande

I den ordning som anges i 11 § i lagen om rättegång i arbetsdomstolen (646/1974) kan det bestämmas att meningsskiljaktigheter som gäller uppsägning av ett arbetsavtal ska avgöras av skiljemän.

§ 5

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med uppsägningsgrunderna i § 2 i detta avtal är skyldig att betala arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

I ersättning ska arbetsgivaren betala minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek bestäms ska man beakta hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och hur stort inkomstbortfallet beräknas bli, hur länge anställningsförhållandet varat, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande när arbetsavtalet upphävdes, den anledning arbetstagaren själv har gett till att avtalet upphävdes, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga jämförbara omständigheter.

Arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren ska dras av från ersättningen på det sätt som anges i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001). Om man ingår en överenskommelse om arbetsgivarens ersättningsskyldighet i ett ärende som gäller ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska det göras ett avdrag från ersättningen i enlighet med 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas att betala ersättning enligt denna paragraf utöver eller i stället för det skadestånd som avses i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen (55/2001).

3. PERMITTERING

§ 6

Permittering

När en arbetstagare permitteras ska en anmälningstid på minst en månad iakttas.

Tillämpningsanvisning:

Återkallande av permittering

Om det uppkommer nytt arbete hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering, kan det innan permitteringen börjar meddelas att den återkallas. Då upphör betydelsen av meddelandet om permittering, och senare permitteringar ska basera sig på nya meddelanden om permittering.

Senareläggning av permittering

Det arbete som uppkommer under tiden för ett meddelande om permittering kan emellertid vara av tillfällig natur. Då är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt och hållet, utan tidpunkten för när permitteringen börjar kan senareläggas. På denna grund kan permitteringen flyttas fram endast en gång utan att man ger ett nytt meddelande om permittering och högst för den tid som det arbete tar som uppkommit under tiden för meddelandet om permittering.

Exempel: Efter att arbetsgivaren den 2 april har gett ett meddelande om en permittering som börjar den 3 maj uppkommer det nytt arbete för sju dagar den 10 april. Arbetsgivaren kan då utan att ge ett nytt meddelande om permittering flytta fram tidpunkten för när permitteringen börjar med 7 dagar, dvs. till den 10 maj.

Avbrytande av permittering

Det kan uppkomma en möjlighet för arbetsgivaren att erbjuda ett tillfälligt arbete när permitteringen redan börjat. Om avsikten är att fortsätta permitteringen utan ett nytt meddelande om permittering omedelbart efter att arbetet utförts, ska avbrytandet av permitteringen basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett sådant avtal innan arbetet börjar. Samtidigt är det skäl att klarlägga hur länge det tillfälliga arbetet beräknas fortgå.

Det ovan sagda gäller enbart arbetsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, och tar alltså inte ställning till bestämmelserna i lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Annat arbete under permitteringstiden

Om arbetstagaren har åtagit sig annat arbete för permitteringstiden efter meddelandet om permittering men före meddelandet om återkallande eller senareläggning av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta sådan eventuell skada som detta orsakar arbetsgivaren. I ett sådant fall är arbetstagaren skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

4. SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 7

Ordning i vilken arbetskraften minskas

I samband med uppsägning och permittering som har skett av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren ska om möjligt den regeln iakttas att man sist säger upp eller permitterar yrkesmän som är viktiga för ämbetsverkets verksamhet och arbetstagare som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma arbetsgivare, och att även anställningsförhållandets längd och arbetstagarens försörjningsplikt beaktas vid sidan av denna regel.

I tvister som gäller i vilken ordning arbetskraften ska minskas ska man iakttä de tider som anges i § 3 för när talan ska väckas.

Tillämpningsanvisning:

Genom denna bestämmelse har inte de avtalsbestämmelser i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal upphävts som gäller förtroendemäns, arbetarskyddsfullmäktiges och arbetarskyddsombuds ställning och rättigheter. Således är bestämmelserna om uppsägningskyddet för sådana särskilda grupper som avses i avtalsbestämmelserna och i 7 kap. 9 § i arbetsavtalslagen primära i förhållande till denna paragraf.

Arbetsgivaren kan i mån av möjlighet beakta omfattningen av försörjningsplikten, om arbetstagaren efter eget gottfinnande meddelar arbetsgivaren uppgifter om försörjningsplikten.

§ 8

Meddelande till huvudförtroendemannen om uppsägning eller permittering

Vid minskning av arbetskraften och permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska huvudförtroendemannen underrättas.

Tillämpningsanvisning:

Om ingen huvudförtroendeman har utsetts vid ämbetsverket, ska de uppgifter som nämns i denna paragraf ges till den förtroendeman som har deltagit i samarbetsförhandlingarna.

§ 9

Uppsägningstider

Om anställningsförhållandet till staten har fortgått utan avbrott, ska arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- 2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- 3) två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- 4) fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta men högst 12 år,
- 5) sex månader, om anställningsförhållandet har varat mer än 12 år.

Om anställningen hos staten har fortgått utan avbrott, ska arbetstagaren å sin sida vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä följande uppsägningstider:

- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst fem år,

2) en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än fem år.

I ämbetsverkens arbetskollektivavtal kan man komma överens om uppsägningstider som avviker från dem som nämns ovan.

Tillämpningsanvisning:

Fastställande av hur länge en anställning varat

Som anställning hos staten beaktas oavbruten statlig tjänstgöring i arbetsavtalsförhållande eller i tjänsteförhållande. Anställningen hos staten anses ha avbrutits, om det förflutit mer än 30 dagar mellan två olika anställningar.

Däremot avbryts ett anställningsförhållande inte till följd av lagstadgad frånvaro från arbetet (t.ex. graviditets- och föräldraledighet, vårdledighet, studieledighet, värnplikt) eller sådan frånvaro från arbetet som arbetstagaren kommit överens om med arbetsgivaren. Vid beräkningen av tjänstgöringstiden ska sådan frånvaro från arbetet beaktas på samma sätt som i fråga om semester.

Den tjänstgöringstid som ligger som grund för uppsägningstiden ska ha uppnått före uppsägningdagen.

Beräkning av tider

Om inte något annat avtalats vid ämbetsverket ska man vid beräkning av tider iaktta de regler för beräkning av tider som anges i lagen om beräkning av laga tid (150/1930). Vid beräkning av tider ska man således iaktta följande regler:

1.Om tiden har bestämts som ett visst antal dagar efter en angiven dag, ska dagen för uppsägningen inte ingå i denna tid.

Exempel 1: Om ett arbetsavtal för vilket uppsägningstiden är 14 dagar sägs upp den 1 mars, upphör anställningsförhållandet den 15 mars.

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter en angiven dag, löper ut den dag i den avsedda månaden som till benämningen eller ordningsnumret motsvarar den nämnda dagen. Saknas motsvarande dag i den månad då denna tid skulle löpa ut, ska den sista dagen i månaden anses som slutdag.

Exempel 2: Om arbetsgivaren den 30 juli säger upp en arbetstagare vars uppsägningstid är 2 månader, är 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet. Om denna arbetstagare sägs upp den 31 juli, är den 30 september den sista dagen av anställningsförhållandet eftersom det i september inte finns någon dag med ett ordningsnummer som motsvarar den dag då denna tid skulle löpa ut.

Även om dagen i fråga eller den sista dagen av den tid det gäller vid uppsägning infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julen, midsommaraftonen eller en helgfri lördag, är den nämnda dagen trots detta den dag då anställningsförhållandet upphör.

§ 10

Återanställning av arbetstagare

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker och som är en arbetssökande enligt lagen om ordnande av arbetskraftsservice (380/2023), om arbetsgivaren inom nio månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som de som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

§ 11

Påföljdssystem

Utöver vad som anges i § 5 mom. 5 i detta avtal kan en arbetsgivare inte heller dömas att utöver de ersättningar som avses i avtalet betala plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) till den del det är fråga om brott mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtal men som i och för sig är samma skyldigheter för vilka en ersättning i överensstämmelse med avtalet har fastställts.

Försummelse att iaktta procedurbestämmelserna leder inte till några pliktpåföljder enligt lagen om kollektivavtal (436/1946). Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas när storleken på den ersättning som en arbetsgivare döms att betala för ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal fastställs.

BILAGA 5

Bilaga 5 har upphävts och bestämmelserna om partiell sjukledighet har flyttats till 20 §.

BILAGA 6 Avtalsbestämmelser om vissa anställningsvillkor för legitimerade läkare vid statliga sjukhus och för läkare vid försvarsmaktens truppförband som hör till systemet med totala löner

§ 1

Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på legitimerade läkare vid statliga sjukhus och på läkare vid försvarsmaktens truppförband, om inte något annat bestäms, föreskrivs eller avtalas.

Detta avtal tillämpas också på militärtandläkare samt på läkare och militärtandläkare i deltidarbete, enligt vad som särskilt har avtalat i fråga om respektive bestämmelse.

Anmärkning:

Om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsmakten föreskrivs i lagen om arbetstiden för tjänstemän inom försvarsväsendet (218/1970). Arbetstidslagen tillämpas inte på läkare inom försvarsmakten eller på militärtandläkare.

§ 2

Ordinarie arbetstid (grundarbetstid)

Den ordinarie arbetstiden för läkare och militärtandläkare är 37 timmar per vecka. Den ordinarie arbetstiden kan också ordnas på så sätt att den enligt ett på förhand uppgjort utjämningschema inom två eller tre veckor utjämnas till i genomsnitt 37 timmar per vecka. Av särskilda skäl kan utjämningsperioden också vara längre, dock högst ett år.

§ 3

Hur söckenhelger och vissa andra dagar påverkar arbetstiden

Under de arbetsveckor eller arbetsperioder då långfredag, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag eller midsommarafton ingår samt under de arbetsveckor eller arbetsperioder då nyårsdagen, trettondagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen eller annandag jul infaller på en annan dag än en lördag eller söndag, är den ordinarie arbetstiden per arbetsvecka eller arbetsperiod för läkare och militärtandläkare 7 timmar 24 minuter kortare eller, om det under samma arbetsvecka eller arbetsperiod infaller två eller flera ovan avsedda dagar, ovan nämnda antal timmar kortare för var och en av dessa dagar. Kristi himmelfärdsdag som infaller på första maj förkortar likväl inte arbetstiden.

Arbetstiden för deltidanställda läkare eller deltidanställda militär-tandläkare som arbetar under dessa arbetsveckor eller arbetsperioder förkortas i motsvarande grad som arbetstiden för heltidanställda.

Denna bestämmelse tillämpas inte om anställningsförhållandet inte varar en hel arbetsvecka eller arbetsperiod.

§ 4

Den ordinarie arbetstiden under en avbruten arbetsvecka eller arbetsperiod

Om en läkares eller militärtandläkares arbetsvecka eller arbetsperiod avbryts på grund av semester, tjänstledighet, deltagande i kurser eller jourledighet eller på grund av att tjänsteförhållandet börjar eller slutar mitt i veckan och avbrottet inte var känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med det timantal som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen för avbrottsdagarna.

Var avbrottet känt när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp, förkortas den ordinarie arbetstiden med 7 timmar för den första avbrottsdagen i veckan och med 7 timmar 30 minuter för de följande avbrottsdagarna, om läkares eller militärtandläkares ordinarie arbetstid i regel fördelar sig på fem arbetsdagar i veckan, förutsatt att avbrottsdagen annars hade varit en arbetsdag.

§ 4 a

Årligt arrangemang som ersätter de gamla när arbetstidsförlängning tas bort

Arbetsgivaren får utan överenskommelse med den berörda läkaren eller militärtandläkaren låta läkaren eller militärtandläkaren ha en veckoarbetstid på 41 timmar och 40 minuter. Den ordinarie arbetstiden per dygn under dessa veckor fastställs genom att den ordinarie arbetstidens längd för alla arbetsdagar är 8 timmar och 20 minuter. Även de avbrottsdagar som avses i 4 § är 8 timmar 20 minuter under dessa veckor.

Man kan låta läkaren eller militärtandläkaren ha förlängd arbetstid i högst fyra veckor per kalenderår. Arbetsgivaren beslutar om de kalenderveckor då läkaren eller militärtandläkaren ska arbeta enligt ovannämnda förlängda arbetstid. Man ska meddela läkaren eller militärtandläkaren om detta senast tre veckor innan en kalendervecka eller kalenderveckor med förlängd arbetstid börjar.

Vid förlängd arbetstid betalas månadslönen förhöjd enligt förhållandet mellan den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 4 § och den förlängda arbetstiden för ovannämnda arbetsveckor. Förhöjd månadslön betalas dock inte ut för veckor under en period då läkaren eller militärtandläkaren har varit frånvarande från arbetet under alla arbetsdagar under veckan på grund av semester eller annan ledighet. Vid förlängd arbetstid beräknas den enkla timlönen utifrån den berörda läkares eller militärtandläkares månadslön för arbetstid utan förlängning och den divisor som gäller denna lön. Även läkares eller militärtandläkares semesterpenning fastställs utifrån månadslönen för arbetstid utan förlängning.

§ 5

Veckovila

Läkare ges en vilotid som är sammanhängande och varar i minst 35 timmar över söndagen eller, om det inte är möjligt på grund av jour eller av en annan anledning, över någon annan dag i veckan, under vilken de är befriade från sina uppgifter och även från jourplikten. Veckovilan kan ordnas att vara i genomsnitt 35 timmar under en period på 14 dygn. Vilotiden ska dock vara minst 24 timmar per vecka.

En läkare kan beordras att ha jour eller kallas till arbete under sin veckovila eller på en annan ledig dag, om sjukhusets jour inte annars kan anordnas adekvat eller när det handlar om nödarbete eller andra tvingande skäl. För andra läkare än de som omfattas av arbetstidslagen kan bestämmelserna om

fritid dessutom frångås om arbetstiden per dygn är högst 3 timmar. Läkare som omfattas av arbetstidslagen, vars arbetstid per dygn är högst 3 timmar, ges minst 24 timmars sammanhängande ledighet under en vecka.

Tillämpningsanvisning:

Läkarnas arbete ordnas i princip enligt en fem dagars arbetsvecka, när detta konstateras vara möjligt att kombinera med bevarad patientsäkerhet och en effektiv verksamhet vid inrättningen. Arbetsskiftet planeras på så sätt att man strävar efter att ge läkarna två lediga dagar efter varandra under veckan.

Anmärkning:

Om ingen vila har kunnat anordnas för en läkare som omfattas av arbetstidslagen (872/2019), ersätts den tid som ägnats åt arbete enligt 28 § 2 mom. i arbetstidslagen genom att arbetstagarens ordinarie arbetstid förkortas med en tid som motsvarar den vilotid som arbetstagaren inte kunnat få. Arbetstiden ska förkortas senast inom tre kalendermånader efter att arbetet utförts, om inte annat avtalas. Veckovilan kan med berörda parts samtycke även ersättas med enkel timlön utan förhöjning.

§ 6

Dagliga vilotider (måltidsraster)

Läkare och militärtandläkare skall ges en måltidsrast på minst en halvtimme eller, om de så önskar, en möjlighet att inta en måltid på 15-20 minuter på arbetsplatsen under arbetstid, så att arrangemangen inte utgör ett hinder för arbetets gång eller de tjänster som utförs.

Tillämpningsanvisning:

Den dagliga vilotiden räknas inte in i arbetstiden, om läkaren eller militärtandläkaren under denna tid är oförhindrad att avlägsna sig från arbetsplatsen.

§ 7

Grundersättningar för jour

För sådan jour utanför den ordinarie arbetstiden som sker på order av arbetsgivaren betalas läkare följande grundersättningar för jour:

Grundersättningar för fri jour

För varje jourtimme med fri jour (telefonjour) betalas en procentuell grundersättning enligt ersättningstabellen, räknad utifrån den jourhavande läkarens oförhöjda timlön, som fås genom att läkarens fasta lön per månad divideras med 160.

Tidpunkt	Ersättningsprocent 1.3.2003
Vardag	20
Veckoslut	28

Tillämpningsanvisning:

Med jour avses att en läkare på order av arbetsgivaren vistas på någon annan plats än arbetsplatsen (fri jour), redo att vid behov arbeta utom sin ordinarie arbetstid. Med fast lön avses lön enligt § 7 i statens allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal. Ersättning för veckoslutsjour betalas för tiden från fredag eller vardag före söckenhelg, julafton och midsommarafton kl. 18.00 till måndag eller nästa vardag kl. 8.00.

§ 8**Förhöjd grundersättning**

Ovannämnda grundersättningar för jour enligt 7 § förhöjs med 50 procent för de jourdygn som överstiger 30 jourdygn under ett kvartal av ett kalenderår. Om läkaren har fyllt 55 år är gränsen för den förhöjda grundersättningen hälften av ovan nämnda. Denna paragraf tillämpas endast på de tjänstemän vars sammanhängande tjänsteförhållande varar i över en månad.

Vid fastställandet av gränsen för förhöjd jourersättning beaktas som reducerande faktorer semestrar och tjänstledigheter samt det faktum att läkarens tjänsteförhållande inte har fortgått ett helt kvartal.

§ 9**Arbetad tid under jour**

När en läkare under jouden måste arbeta aktivt på sjukhuset, betalas för varje timme som använts till arbete en oförhöjd timlön som räknas ut genom att läkarens fasta lön per månad divideras med 160. Den arbetade tid som skall ersättas bestäms på följande sätt:

1. En hel arbetad timme räknas som en hel timme, och en knapp timme räknas som en halvtimme.
2. Till början och slutet på den faktiska arbetade tiden för den som har telefonjour på ett sjukhus fogas 15 minuter.
3. Antalet timmar i söndagsarbete ökas med 25 procent.

Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndagar och kyrkliga högtider samt på självständighetsdagen och första maj. Som söndagsarbete räknas också de arbetstimmar som kl. 18.00-24.00 utförs på lördagar samt dagen före kyrkliga högtider, självständighetsdagen och första maj.

4. Om en läkares arbetade tid enligt punkterna 1 och 2 i denna paragraf under en kalendermånad överstiger 20 timmar, ökas den faktiska arbetade tiden enligt punkterna 1 och 2 med 40 procent för de timmar som överstiger 20, och om den arbetade tiden överstiger 40 timmar ökas den faktiska arbetade tiden med 60 procent för de timmar som överstiger 40 timmar.
5. Nattarbete under jouden omvandlas till arbetad tid genom att grundtiden enligt punkterna 1 och 2 i denna paragraf utökas med ett separat lika långt tidstillägg, dock så att ett separat arbetspass som är kortare än en timme för tidstilläggets del räknas som 45 minuter. Det separata tidstillägget ökas inte utifrån punkterna 3 och 4, och det beaktas inte heller när den arbetade tiden enligt punkt 4 räknas ut.

6. Med nattarbete avses arbete som utförs mellan kl. 21.00 och 6.00, och med det jämställs arbete som fortsätter omedelbart efter kl. 6.00, dock inte längre än till kl. 9.00.

7. För söndagsarbete enligt punkt 3 i denna paragraf betalas läkare dessutom en separat penningersättning på 75 procent, som räknas ut på basis av den oförhöjda timlönen.

§ 10

Telefonkonsultation

För telefonkonsultationer under en läkares jour betalas läkaren för varje telefonkonsultation en penningersättning som räknas ut genom att läkares fasta lön per månad divideras med 640. Ersättningen för telefonkonsultationer mellan kl. 23.00 och 6.00 betalas till dubbelt belopp, förutsatt att läkaren inte under samma timme har arbetad tid eller fler telefonkonsultationer än denna ena för vilken ersättning betalas.

Med telefonkonsultation enligt föregående moment avses en telefonöverläggning som gäller vården av en patient och som förs mellan den jourhavande läkaren och

1. en annan jourhavande läkare vid samma sjukhus eller inrättning,
2. en jourhavande läkare vid ett annat sjukhus eller en hälsocentral,
3. den överskötare, avdelningsskötare eller övriga person inom vårdpersonalen vid samma sjukhus eller inrättning som då läkaren inte är på plats närmast är ansvarig för vården av patienterna.

Ersättning betalas inte om läkaren enbart kallas till sjukhuset eller inrättningen eller om läkaren, efter att eventuellt ha gett temporära vårdföreskrifter, med anledning av telefonsamtalet beger sig till sjukhuset eller inrättningen.

§ 11

Ersättning i ledig tid för arbetad tid och telefonkonsultationer

Läkarna betalas ersättning i pengar för arbetad tid eller telefonkonsultationer enligt § 9 och 10. En läkare som så önskar får likväl ersättning i ledig tid som motsvarar den omvandlade arbetade tid som avses i § 9 eller ersättning i ledig tid för telefonkonsultationer enligt § 10 mom. 1 utom i de fall då bristen på läkare kunde medföra tydliga nackdelar för verksamheten vid sjukhuset.

Ersättningen för arbetad tid omvandlas till ledig tid genom att penningersättningen för den arbetade tiden divideras med den oförhöjda timlönen enligt den fasta lönen, varvid kvoten anger antalet timmar för den lediga tiden. Grundersättningarna beaktas inte när ersättningen i ledig tid räknas ut.

Telefonkonsultationer omvandlas till ersättning i ledig tid genom att en telefonkonsultation räknas som 15 minuter arbetad tid.

Ersättning i ledig tid skall ges i den tjänst där jourtjänstgöringen har utförts eller i en annan tjänst i samma löneklass vid sjukhuset. Från läkares fasta månadslön dras av ett belopp som motsvarar ersättningen i ledig tid under den månad ersättningen ges eller under den följande månaden. Beloppet fås genom att antalet timmar som ersätts i ledig tid multipliceras med den oförhöjda timlönen enligt den fasta lönen.

När ersättning ges i ledig tid enligt denna paragraf, motsvarar en veckas ledighet 37 timmar omvandlad arbetad tid, dock med de undantag som under veckor med söckenhelger följer av § 3. Om ledighet ges i en kortare period än en vecka, fördelas arbetstiden på de olika arbetsdagarna med iakttagande i tillämpliga delar av § 4 eller något annat ändamålsenligt arrangemang.